

Faculty of Law–Universitas Wijayakusuma

Vol.5 No. 1, Juni 2023

P-ISSN: 2722-9149

E-ISSN: 2722-9157

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (cc-by)

Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Secara Lisan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Andre Setiawan¹; Afrina Mayang W²; Ahmad Zulfi K³; Pramudita D⁴; Yohanes P. Simanjuntak⁵

^{1 2,3 4 5} Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Abstract

Workforce is an important part of a company, without which the company cannot function. Based on regulations, the workforce is governed by an employment agreement system which is divided into fixed-term employment agreements (PKWT) and indefinite-term employment agreements (PKWTT). Further regulations regarding fixed-term employment agreements are stipulated in Article 56 and 57 of Law No. 13 of 2003 on employment. Based on these regulations, it is known that a fixed-term employment agreement (PKWT) must be made in writing and must use the Indonesian language and Latin letters. However, in practice, there are still business operators who employ workers without complying with the existing regulations. A dispute arose between PT. SRIKANDI INTI LESTARI as the employer and the workers named Sentosa, Sukardi Oloan, Sholikin, Tumpal Marsaor Pangihutan, Baos Albert Silalahi, Akhiar, Nurwedi, and Arse, who are employees working at PT. SRIKANDI INTI LESTARI. It was found that the workers worked under a contract status as fixed-term employees (PKWT) continuously and sustainably for more than 3 (three) years without any break. Among the employment contracts, some of them were not made in writing, but were only agreed upon orally.

Keywords: *Workforce, employment agreement, fixed-term employment agreements, Regulation*

Abstrak

Tenaga kerja merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan tanpa adanya tenaga kerja maka perusahaan tidak dapat berjalan. Berdasarkan pada peraturan perundang-undangan, tenaga kerja diatur dengan sistem perjanjian kerja yang dikelompokkan menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu lebih lanjut diatur di dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 56 dan 57, berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut diketahui bahwa suatu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Namun pada praktik kenyataannya masih saja didapati pelaku usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tidak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Seperti perselisihan yang terjadi antara PT. SRIKANDI INTI LESTARI sebagai perusahaan pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang bernama sentosa, sukardi oloan, sholikin, tumpal marsaor pangihutan, baos albert silalahi, akhiar, nurwedi, arse, dimana mereka merupakan karyawan yang bekerja di PT SRIKANDI INTI LESTARI. Bahwa dalam mengadakan hubungan kerja, Para pekerja bekerja dengan status sebagai karyawan kontrak (PKWT), di kontrak secara terus menerus dan berkelanjutan dalam waktu lebih dari 3(tiga) tahun tanpa jeda waktu (break). Diantara kontrak kerja yang satu dengan yang lainnya selama 1(satu) bulan Para pekerja/buruh telah dipekerjakan oleh perusahaan dengan tanpa adanya perjanjian kontrak kerja yang dibuat secara tertulis melainkan hanya diperjanjikan secara lisan.

Kata Kunci: ketenagakerjaan, PKWT, Perjanjian Kerja, Hukum

Copyright©2019WijayakusumaLawReview.Allrightsreserved.

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan adalah aturan yang di buat untuk mengatur pengaturan ketenagakerjaan. Lebih dulu hukum ketenagakerjaan di sebut dengan istilah hukum perburuhan seperangkat aturan dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan yang lebih tertib dimaksudkan untuk memajukan kesejahteraan manusia Indonesia dengan sepenuhnya .oleh karena itu beberapa program atau aturan pembangunan ketenagakerjaan Indonesia diselenggarakan dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang berkeadilan, makmur, sejahtera dan merata. Didalam perwujudan kesejahteraan dan pembangunan ketenagakerjaan itu perlu di atur hubungan antara buruh bersama pemberi kerja itu sendiri, yakni berkaitan dengan hak dan kewajibannya untuk mewujudkan taraf hidup sejahtera.

Mengenai pengertian pekerja/buruh terdapat dalam pasal 1 angka 3 UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatakan “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Hal tersebut juga tertuang di dalam pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945 yang mengatakan bahwa “ Tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan di dalam pasal 28 D ayat (2) yang

menyatakan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.¹

Hak untuk hidup yang bersifat mendasar tersebut, lebih lanjut diatur dalam Pasal 4, juncto Pasal 5, juncto Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak hidup ini tidak bisa dipisahkan dari rumusan pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa : Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan ketentuan ini adalah landasan yang bersifat filosofis berkaitan dengan hakikat hukum, khususnya perjanjian kerja waktu tertentu dalam hukum ketenagakerjaan.²

Perjanjian kerja melahirkan hubungan industrial antara pemilik modal dengan buruh. Tetapi banyak sekali perusahaan tidak melaksanakan ketentuan perjanjian kerja sebagaimana yang telah diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP/100/MEN/VI/2004. Kesepakatan antara perusahaan dan buruh ini menghasilkan sebuah hubungan kerja. Terciptanya sebuah hubungan kerja antara buruh atau tenaga kerja dengan pengusaha, melahirkan sebuah perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh tiap-tiap pihak agar supaya mendapatkan hak-haknya. Kesepakatan yang dihasilkan menimbulkan terwujudnya sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja ialah perjanjian yang tercipta sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dan buruh yang memuat hubungan kerja yang mengikat para pihak yang berkepentingan dalam perjanjian. Keterikatan para pihak dalam suatu perjanjian kerja, menimbulkan hak dan kewajiban antara masing-masing pihak untuk melaksanakan perjanjian yang dibuat, karena perjanjian tersebut sudah berlaku sebagai Undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menggolongkan perjanjian kerja menjadi dua macam, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT ialah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pemberi kerja untuk melaksanakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara tenaga kerja bersama pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pelaksanaan sistem PKWT lebih sering digunakan oleh perusahaan karena dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi memperoleh keuntungan yang lebih banyak dimana biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak perlu memiliki tenaga kerja/ pekerja dalam jumlah yang banyak. Apabila didapati pengusaha mempunyai pekerja yang banyak, maka pengusaha wajib memberikan beragam tunjangan untuk kesejahteraan para tenaga kerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut pekerja PKWT, yaitu Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengusaha Dilarang mengubah status Pekerja Tetap (PKWTT) menjadi Pekerja Kontrak (PKWT), andaikata itu dilakukan berakibat melanggar hukum. Jika terpaksa dan tetap ingin melaksanakan hal tersebut di atas dapat ditempuh usaha pertama dengan melakukan PHK dengan pesangon setelah itu baru dilakukan PKWT, sepanjang para pihak menyetujuinya.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (dienstverhoeding), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (buruh).

Hamzah berpendapat, tenaga kerja adalah tenaga yang bekerja di dalam maupun luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran. Menurut Eeng Harman dan Epi Indriani, tenaga kerja adalah penduduk yang dianggap sanggup bekerja bila ada permintaan untuk bekerja.³

Banyak berbagai masalah yang timbul dari pelanggaran dalam penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Di mana banyak terjadi penyelewengan terhadap penerapan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau sering disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan tidak selaras atau bahkan tidak mengarah kepada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴

Seperti perselisihan yang terjadipada putusan No. 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN T pg antara PT. SRIKANDI INTI LESTARI sebagai perusahaan pemberi kerja dengan pekerja/ buruh yang bernama SENTOSA, SUKARDI OLOAN, SHOLIKIN, TUMPAL MARSAOR PANGIHUTAN, BAOS ALBERT SILALAH, AKHIAR, NURWEDI, ARSE, dimana mereka merupakan karyawan yang bekerja di PT SRIKANDI INTI LESTARI Bahwa dalam mengadakan hubungan kerja, Para pekerja bekerja dengan status sebagai karyawan kontrak (PKWT), di kontrak secara terus menerus dan berkelanjutan dalam waktu lebih dari 3(tiga) tahun tanpa jeda waktu (break). Diantara kontrak kerja yang satu dengan yang lainnya

¹ Diah puji lestari, Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan undang-undang cipta kerja :jurnal hokum Lex Generalis . vol.3. no. 5 (mei 2022).

² Djoko Heroe Soewono, PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU: TINJAUAN DARI PERSPEKTIF JURIDIS SOSIOLOGIS-REFLEKTIF KRITIS

³ Ahmad Jaya Kusuma dan Edith Ratna M.S., Irawati, KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA PKWT YANG TIDAK SESUAI DENGAN KETENTUAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOTARIUS, Volume 13 Nomor 1 (2020)

⁴ Muhammad Regen Pohan, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan (MLJ Merdeka Law Journal, 1 (2): 60-71, 2020)

selama 1(satu) bulan Para pekerja/ buruh telah dipekerjakan oleh perusahaan dengan tanpa adanya kontrak kerja. Hal ini nyata dan tidak terbantahkan perusahaan telah melakukan kontrak kerja dengan Para Pekerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan cara melanggar hukum.

RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah, Apakah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat dibuat secara lisan menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan metode penelitian yuridis normatif dengan mengumpulkan dan menganalisa data sekunder dari bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder, yaitu undang-undang dan jurnal-jurnal penelitian yang telah diteliti terdahulu. Juga ditunjang dengan data primer sebagai penguat di dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Perjanjian

Pasal 1601a KUH Perdata, "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu".

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak".

Selain pengertian normatif di atas, ada juga beberapa Pakar Hukum Perburuhan Indonesia memberikan pengertian tentang perjanjian kerja diantaranya:

1. Menurut Imam Soepomo, "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah". "Perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan" perjanjian mana yang ditandai oleh cirri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperas (dierstverhandling) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)".
2. Menurut R. Subekti, "Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah".

Setelah menjelaskan beberapa pengertian kontrak kerja, Terutama dalam Pasal 1601 a KUH Perdata terdapat perkataan "sesuai dengan peraturan" dan kemudian perkataan ini adalah standar dalam kontrak kerja dan apa yang membedakannya antara kontrak kerja dan kontrak lainnya. Yang penting ketentuan "berdasarkan ketentuan" berarti salah satu pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja, harus disampaikan kepada pihak lain, atau atas permintaan atau arahan pihak lain, yang mengisyaratkan adanya suatu bentuk kewenangan memerintah dan adanya komando berarti adanya kedudukan yang tidak seimbang antara kedua belah pihak yang disebut subordinasi. Jadi disini ada pihak yang posisinya paling penting yaitu kontrol, dan ada pihak yang melakukan hal tersebut posisi turun, sudah diputuskan.

Selain itu, jika dilihat dari segi objeknya, maka kontrak kerja mirip dengan akad, yaitu keduanya menyebutkannya satu pihak setuju bekerja untuk pihak lain dengan biaya tertentu. Jadi pada istilah-istilah ini karyawan harus mematuhi perintah majikan. Dengan hubungan hukum perjanjian kerja ini kedudukan hukum antara para pihak jelas tidak baik sama dan seimbang. Secara umum dalam pengertian Pasal 1313 KUH Perdata sudah jelas bahwa situasi antara para pihak yang berkontrak adalah sama dan seimbang. Jelas bahwa pengertian akad berbeda jika dibandingkan dengan arti kontrak kerja menurut Pasal 1601a KUH Perdata. Karena peraturan ini ditentukan Tegasnya, ada dua aturan, yaitu satu pihak terikat dan hanya satu pihak.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sebagai negara hukum, seperti yang termaktub di dalam Undang-Undang Dasar Negara RI, Indonesia mendasarkan segala sesuatunya pada suatu aturan atau hukum yang berlaku di Indonesia. suatu aturan yang menjadi sumber hukum sebagai suatu landasan pedoman dalam melakukan berbagai hal atau yang mengatur mengenai hal tertentu. Menurut Halim sumber hukum adalah segala sesuatu yang menimbulkan atau melahirkan hukum. sumber hukum sebagaimana dibedakan menjadi dua, yaitu sumber hukum formil dan sumber hukum materiil. sumber hukum formil adalah sumber-sumber hukum yang memiliki bentuk-bentuk (formal) tersendiri yang secara yuridis telah diketahui/berlaku umum. sedangkan sumber hukum materiil adalah sumber-sumber yang melahirkan isi (materiil) suatu hukum sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung. (Halim A. Ridwan, 1990, 21)

Shamad berpendapat bahwa sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas:

1. Peraturan Perundangan (undang-undang dalam arti materiil dan formil);
2. Adat dan Kebiasaan;

3. Keputusan Pejabat atau badan pemerintah;
4. Traktat;
5. Peraturan Kerja (yang dimaksud adalah Peraturan Perusahaan);
6. Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

(Yunus Shamad, 1995, 29)

Yang menjadi sumber hukum ketenagakerjaan adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No : KEP.100/MEN/VI/2004, PP No. 35 Tahun 2021 dan UUD.

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Geraldo menjelaskan bahwa dalam undang-undang ketenagakerjaan, PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni dipersyaratkan bahwa harus dibuat secara tertulis menggunakan huruf latin dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa jika perjanjian tersebut tidak dibuat secara tertulis menggunakan huruf latin dan tidak dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian tersebut dinyatakan sebagai PKWTT (pasal 57 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003). PKWT tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), dan apabila di dalam perjanjian terdapat klausul yang mengatakan adanya masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dinyatakan tidak pernah ada (batal demi hukum).⁵

Dalam bukunya, Arifuddin Muda Harahap menjelaskan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja Waktu tertentu diantaranya:

1. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan, antara lain:

- a. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin, minimal rangkap 2 (dua). Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.
- b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- c. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaharuan.
- d. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian.
- e. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.
- f. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- g. Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar:

- Terhadap huruf a-f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT.
- Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.

2. Syarat-Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerjawaktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat materiil maupun syarat formil (periksa pembahasan Syarat Sahnya Perjanjian Kerja). Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 syarat materiil diatur dalam Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 dan 57.

Seperti dalam Pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jadi, jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan, masa percobaan dalam PKWT tersebut batal demi hukum. Akibat hukumnya PKWT tersebut menjadi PKWTT. Sedangkan secara formil pembuatan PKWT harus memuat sekurang-kurangnya (Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), yaitu:

- 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 bertakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam rangkap 2, masing-masing untuk pengusaha dan pekerja/buruh. Mengingat perlunya pencatatan PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004, maka ditambah 1 rangkap lagi, yaitu untuk instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kotasetempat. Pencatatan dilakukan selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak

⁵ Geraldo Samuel Kambey, Said Aneke R, Lendy Siar. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan", Jurnal Lex Privatum, Vol. 9 No.6(Mei 2021), 132.

penandatanganan perjanjian kerja. Segala hal dan/atau biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggungjawab pengusaha (Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

3. Kategori Pekerjaan Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam praktik sering terjadi penyimpangan atas hal ini. Dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Guna mengantisipasi masalah ini, pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT, sebagai berikut :

- 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 bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

4. Pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 pengelompokan PKWT terdiri atas:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 tahun

- 1) Didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

- 2) Untuk jangka waktu paling lama 3 tahun.

- 3) Hubungan kerja putus demi hukum apabila pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan.

- 4) Dapat dilakukan pembaruan:

- Apabila karena dalam kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan; dan

- Setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 hari secara hukum tidak ada hubungan kerja antarapekerja/buruh dengan pengusaha.

- b. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman

- 1) Berlaku untuk pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada musim atau cuaca.

- 2) Hanya untuk satu jenis pekerjaan tertentu.

- 3) Dapat juga dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

- 4) Tidak dapat dilakukan pembaruan untuk PKWT poin 1 dan 3.

- c. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru

- 1) Berlaku untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- 2) Jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun.

- 3) Tidak dapat dilakukan pembaruan.

- 4) Hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

5. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Mengenai jangka waktu PKWT diatur pada Pasal 59 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui dengan jangka waktu paling lama tiga tahun. Yang dimaksud diperpanjang ialah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari, yaitu:

- a. Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

- b. Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 tahun (Pasal 59 ayat 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT, secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum. Jika disimpulkan, secara normatif jangka waktu PKWT keseluruhan hanya boleh berlangsung selama 3 tahun, baik untuk perpanjangan maupun untuk pembaruan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa dalam hubungan antara buruh atau pekerja dengan pemberi pekerjaan harus berdasarkan pada suatu perjanjian. Dengan dilakukannya suatu perjanjian, maka hal tersebut dapat memberikan suatu kepastian hukum serta kejelasan status pekerja yang diperkerjakan tersebut apakah tergolong sebagai pekerja dengan waktu tertentu atau pekerja dengan waktu tidak tertentu. Hal tersebut juga menimbulkan suatu konsekuensi hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yaitu biasa disebut dengan hubungan industrial. Jadi apabila terdapat suatu permasalahan atau perselisihan maka dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara mediasi dan lain sebagainya.

Prosedur Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Kontrak kerja harus memenuhi persyaratan hukum kontrak, seperti Pasal 52 (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengenai pelaksanaan kontrak kerja didasarkan pada:

1. Kedua belah pihak dalam perjanjian.
 Kesepakatan antara kedua belah pihak yang biasa disebut dengan kesepakatan kontraktor, artinya kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja harus mencapai kesepakatan/kebulatan suara tentang hal-hal yang telah disepakati. Pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan majikan menerima pekerjaan pekerja. Dengan kata lain, tidak ada unsur penipuan (dwang), paksaan (dwaling) dan pengawasan (bedrog) dalam kesepakatan antara kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau keterampilan untuk melakukan tindakan hukum.
 Kemampuan atau kemampuan kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan berarti baik pekerja maupun pengusaha memiliki kemampuan untuk mencapai kesepakatan. Jika orang tersebut cukup umur, orang tersebut dianggap mampu mencapai kesepakatan. Berdasarkan ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, batas usia minimal bagi orang yang dianggap mampu menandatangani kontrak kerja adalah 18 tahun. Pasal 69 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa anak-anak yang berusia antara 13 dan 15 tahun dapat melakukan pekerjaan ringan secara luar biasa, sepanjang tidak mempengaruhi perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Selain itu dikatakan bahwa jika seseorang tidak berada dalam perwaliannya itu tidak mengalami perubahan atau kesehatan mental, dapat dicapai kesepakatan kerja.
3. Pekerjaan yang disetujui
 Kehadiran pekerjaan yang disetujui menyiratkan bahwa pengaturan telah dicapai pada masalah tertentu. Pekerjaan yang disetujui tidak akan bergumul dengan pengaturan permintaan publik, kehormatan, dan undang-undang serta pedoman terkait (Sendjun, 2001). Pada dasarnya objek kontrak (pekerjaan) harus legal, artinya tidak bisa menolak hukum, permintaan publik, dan kualitas yang mendalam. Jika pekerjaan yang disepakati adalah salah satu bagian dari pemahaman bisnis, itu harus diungkapkan dengan jelas. Kondisi legitimasi pekerjaan yang disepakati dan pekerjaan yang disetujui harus substansial dan disebut kondisi target karena termasuk objek pemahaman. Dengan asumsi kondisi target tidak terpenuhi, pengaturannya tidak valid, menyiratkan bahwa pemahaman tidak akan pernah ada selama ini. Jika syarat abstrak tidak terpenuhi, perkumpulan tidak memberikan persetujuan dengan sengaja, atau orang tua atau penjaga tidak dapat mencapai kesepakatan, mereka dapat meminta hakim untuk membatalkan kesepakatan. Oleh karena itu, sepanjang tidak dibatalkan oleh hakim, maka perjanjian itu mempunyai kekuatan hukum (Abdul, 2014).

Tinjauan berdasarkan putusan No. 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN T pg

Pada praktik kenyataan yang terjadi dalam dunia bisnis terutama terkait dalam perekrutan tenaga kerja pelaku usaha atau pengusaha seringkali mengabaikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, sehingga dapat merugikan buruh/tenaga kerja dan menimbulkan suatu persoalan hukum antara pelaku usaha/pengusaha dengan tenaga kerja.

Pada contoh kasus perselisihan yang terjadi pada putusan No. 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN T pg antara PT. SRIKANDI INTI LESTARI sebagai perusahaan pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang bernama sentosa, sukardi oloan, sholikin, tumpal marsaor pangihutan, baos albert silalahi, akhiar, nurwedi, arse, dimana mereka merupakan karyawan yang bekerja di PT SRIKANDI INTI LESTARI bahwa dalam mengadakan hubungan kerja, Para pekerja bekerja dengan status sebagai karyawan kontrak (PKWT), di kontrak secara terus menerus dan berkelanjutan dalam waktu lebih dari 3(tiga) tahun tanpa jeda waktu (break). Namun perjanjian kerja yang ditujukan kepada pekerja bernama sentosa, sukardi oloan, sholikin, tumpal marsaor pangihutan, baos albert silalahi, akhiar, nurwedi, dan arse hanya diperjanjikan secara lisan yang tentunya hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang ada pada UU No. 13 Tahun 2003 pasal 57 mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang menyatakan bahwa perjanjian tersebut harus dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Konsekuensi yang timbul dari perselisihan yang terjadi tersebut adalah tidak adanya kepastian hukum bagi para pekerja terutama terhadap status pekerja tersebut, apakah mereka digolongkan sebagai pekerja kontrak atau pekerja tetap. Merujuk pada pembahasan yang telah dibahas di atas tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Geraldo (dalam Kasim Umar, 2004 vol.2) menjelaskan bahwa dalam undang-undang ketenagakerjaan, PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni dipersyaratkan bahwa harus dibuat secara tertulis menggunakan huruf latin dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa jika perjanjian tersebut tidak dibuat secara tertulis menggunakan huruf latin dan tidak dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian tersebut dinyatakan sebagai PKWTT (pasal 57 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003). Sehingga dapat dikatakan bahwa pengusaha yang hendak merekrut tenaga kerja seharusnya membuat suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis guna terciptanya kepastian hukum serta melindungi kepentingan para tenaga kerja.

KESIMPULAN

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT. (FX. Djumaldi, 2009, 11).

Perjanjian kerja melahirkan hubungan industrial antara pemilik modal dengan buruh. Tetapi banyak sekali perusahaan tidak melaksanakan ketentuan perjanjian kerja sebagaimana yang telah diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP/100/MEN/VI/2004. Kesepakatan antara perusahaan dan buruh ini menghasilkan sebuah hubungan kerja. Terciptanya sebuah hubungan kerja antara buruh atau tenaga kerja dengan pengusaha, melahirkan sebuah perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh tiap-tiap pihak agar supaya mendapatkan hak-haknya (Kartasapoetra, 1992). Kesepakatan yang dihasilkan menimbulkan terwujudnya sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja ialah perjanjian yang tercipta sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dan buruh yang memuat hubungan kerja yang mengikat para pihak yang berkepentingan dalam perjanjian. Keterikatan para pihak dalam suatu perjanjian kerja, menimbulkan hak dan kewajiban antara masing-masing pihak untuk melaksanakan perjanjian yang dibuat, karena perjanjian tersebut sudah berlaku sebagai Undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (Udiana, 2011).

Dan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja dalam undang-undang ketenagakerjaan, PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni dipersyaratkan bahwa harus dibuat secara tertulis menggunakan huruf latin dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa jika perjanjian tersebut tidak dibuat secara tertulis menggunakan huruf latin dan tidak dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian tersebut dinyatakan sebagai PKWTT (pasal 57 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003). PKWT tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), dan apabila di dalam perjanjiannya terdapat klausul yang mengatakan adanya masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dinyatakan tidak pernah ada (batal demi hukum).

Dari hasil pembahasan ini kita dapat simpulkan bahwasanya dengan terbentuknya UU No.13 Tahun 2003 maka dapat dikatakan bahwa negara telah hadir didalam masyarakat terutama bagi para pekerja/buruh dengan diciptakannya suatu peraturan perundang-undangan yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan tujuan bahwa negara ingin terjadi dan terciptanya kesejahteraan bagi para buruh/pekerja juga bagi para pelaku usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, Arifuddin Muda, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Batu, Literasi Nusantara.
- Abdul, K. (2014). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. PT.Citra Aditya Bakt: Bandung.
- Andrian, S. (2001). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika: Bandung.
- Dewa, A., & Budiarta, I. N. (2019). *Teori Hukum*. Setara Press: Malang.
- Dewi, L. P. A. S., Darmadha, I. N., & Mudana, I. N. (2013). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Money Changer PT. Dinar ArthaKencana di Ubud Bali. *Jurnal Kertha Semaya*, 1(10).
- Ferianto, & Darmanto. (2010). Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diserta Ulasan Hukum. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Maslikan, & Sukarmi. (2018). Kewenangan Notaris dalam Pembuatan Akta Otentik Berkaitan dengan Kontrak Kerjasama. *Jurnal Akta*, 5(1), 11–16.
- Ramlan, & Fitri, R. R. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan PHK Perusahaan di Masa Covid-19. *Jurnal Ilmu Hukum*, 8(2), 58–73.
- Sendjun, M. (2001). Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta: Jakarta.
- Wahid, U., & Puspita, A. E. (2017). Upaya Peningkatkan Brand Awareness PT. Go-Jek Indonesia Melalui Aktivitas Marketing Public Relations. *Jurnal Komunikasi*, 9(1), 31–4