

**ANALISA YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT PERUSAHAAN PENGELOLA ASET**

S K R I P S I



Oleh:
Yoseph Kadiaman
NPM. 059823215X

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK
2010**

**ANALISA YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT PERUSAHAAN PENGELOLA ASET**

S K R I P S I

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana Hukum
di Fakultas Hukum Universitas Indonesia



Oleh:

**Yoseph Kadiaman
NPM. 059823215X**

**PKIV (HUKUM KEGIATAN EKONOMI)
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK
2010**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Yoseph Kadiaman
NPM : 059823215X
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Analisa Yuridis Perjanjian Kerja
Waktu Tertentu di PT Perusahaan
Pengelola Aset.

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Suharnoko, SH. MLI. (.....)

Pembimbing : DR. Widodo Suryandono, SH. MH. (.....)

Penguji : Myra Budi Setiawan, SH. MH. (.....)

Penguji : Purnawidhi Wardhana P, SH. MH. (.....)

Penguji : Teddy Anggoro, SH. MH. (.....)

Ditetapkan di Depok

Tanggal : 25 Juni 2010

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Yoseph Kadiaman
NPM : 059823215X
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Analisa Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Perusahaan Pengelola Aset.

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Suharnoko, SH. MLI.

Pembimbing : DR. Widodo Suryandono, SH. MH. (.....)

Penguji : Myra Budi Setiawan, SH. MH. (.....)

Penguji : Purnawidhi Wardhana P, SH. MH. (.....)

Penguji : Teddy Anggoro, SH. MH. (.....)

Ditetapkan di Depok
Tanggal : 25 Juni 2010

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul Analisa Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Perusahaan Pengelola Aset, merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan S-1 (Sarjana Hukum) pada Program Kekhususan IV (Hukum tentang Kegiatan Ekonomi) Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang mendukung mulai dari awal hingga selesainya perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Indonesia ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Suharnoko, SH., MLI., dan Bapak DR. Widodo Suryandono, SH., MH. selaku dosen pembimbing, yang dengan penuh kesabaran telah membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini;
2. Para dosen pengajar Fakultas Hukum Universitas Indonesia yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalamannya;

3. Seluruh staf sekretariat Fakultas Hukum Universitas Indonesia atas perhatian dan kerja samanya yang baik;
4. Teman-teman di Fakultas Hukum Universitas Indonesia: Jan Oslan dan Budianto yang tak henti-hentinya mengingatkan dan memberi semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini;
5. Istriku tersayang, Gaudensia Diana KF M.Hum., M.Si. yang selalu setia mengingatkan dan penuh antusias memberi semangat kepada penulis untuk menyelesaikan tulisan ini, Anak-anakku Joseph Jubata Kadiaman dan Gratia Gagassidi Kadiaman, kritik dan tanggapanmu banyak memberi inspirasi kepada ayah untuk menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Ayah ingin menjadi contoh yang baik untuk kalian anak-anakku.

Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan kemajuan Fakultas Hukum Universitas Indonesia serta dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Penulis memohon masukan dan saran dari para pembaca.

Depok, 20 Juni 2010

Yoseph Kadiaman

v

A B S T R A K

Unjuk rasa buruh/pekerja, khususnya karyawan dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), setiap tanggal 1 Mei - dikenal dengan hari Buruh Sedunia (May Day) - yang menuntut hak-hak pekerja dan perubahan atas ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan bahwa dunia ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih penuh dengan gejolak. Kitab Undang-undang Hukum Perdata dalam pasal 1601(a) menyebutkan bahwa persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Juga dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sekarang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan didalam pelaksanaannya diatur dalam Nomor Kep 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu. Perlindungan Pemerintah terhadap pekerja/buruh melalui ketentuan ketenagakerjaan tersebut kenyataannya masih banyak belum dipatuhi oleh pengusaha. Kelemahan-kelemahan ketentuan ketenagakerjaan yang ada juga dimanfaatkan oleh pengusaha untuk tetap memperkerjakan pekerja/buruh dengan status PKWT yang menempatkan pekerja/buruh pada posisi lemah, rentan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, pesangon yang tidak memadai, dan sebagainya.

Perusahaan Pengelola Aset (PPA) sebagai Badan usaha Milik Negara (BUMN, persero) di bidang aset negara yang bertindak untuk dan atas nama Menteri Keuangan Republik Indonesia telah menerapkan PKWT sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dan bagi karyawan PKWT yang diakhiri perjanjian kerjanya sudah mendapatkan haknya sesuai yang dipersyaratkan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini bukan berarti perlakuan terhadap pekerja berstatus PKWT selalu berlangsung baik, karena masih ditemukan adanya kelemahan dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga pekerja walaupun jangka waktu PKWTnya sudah maksimal tetapi pekerja masih dapat dipekerjakan melalui perusahaan penyedia jasa. Urgensi tulisan ini adalah menganalisis secara yuridis tentang PKWT yang diterapkan di PPA.

DAFTAR ISI

ANALISA YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT PERUSAHAAN PENGELOLA ASET

	Hal
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
I PENDAHULUAN.	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Metode Penelitian.....	7
1.4.1. Sifat Penelitian.....	8
1.4.2. Pendekatan.....	8
1.4.3. Metode Pengumpulan Data.....	8
1.4.4. Pengolahan dan Analisis Data....	10
1.5. Sistematika Penulisan.....	10
II TINJAUAN UMUM PERIKATAN DAN PERJANJIAN.	13
2.1. Pengertian Perikatan Secara Umum.....	13
2.1.1. Pengertian Perikatan.....	14
2.1.2. Sumber Perikatan.....	15
2.1.3. Unsur-unsur Perikatan.....	16
2.1.4. Macam-macam Perikatan... ..	18
2.1.5. Hapusnya Suatu Perikatan.....	25
2.2. Pengertian Perjanjian Secara Umum.....	25
2.2.1. Pengertian perjanjian.....	27
2.2.2. Hubungan Perikatan dan Perjanjian.....	28
2.2.3. Asas-asas Umum Hukum Perjanjian.	29

	2.2.4. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian.	35
	2.2.5. Saat Terjadinya Perjanjian.....	41
	2.2.6. Unsur-Unsur Perjanjian	43
	2.2.7. Perjanjian dan Akibat Hukumnya Bagi Para Pihak.....	44
III	PERJANJIAN KERJA	47
	3.1. Perjanjian Kerja Pada Umumnya.....	47
	3.1.1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	47
	3.1.2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja....	48
	3.1.3. Hak dan Kewajiban Para Pihak....	50
	3.1.4. Jenis-jenis Perjanjian Kerja....	59
	3.2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	65
	3.2.1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	65
	3.2.2 Subyek dan Obyek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	67
	3.2.3. Syarat Formal dan Materil.....	72
	3.2.4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	75
IV	ANALISA YURIDIS PENERAPAN STATUS KARYAWAN PKWT DI PT PERUSAHAAN PENGELOLA ASET.....	78
	4.1. Sekilas Tentang PT Perusahaan Pengelola Aset....	78
	4.2. Kasus Posisi.....	81
	4.2.1. Jangka Waktu Kerja Karyawan.....	82
	4.2.2. Jenis Pekerjaan.....	84
	4.2.3. Hak dan Kewajiban Karyawan.....	86
	4.3. Analisis Yuridis.....	90
	4.3.1. Jenis Pekerjaan.....	91
	4.3.2. Jangka Waktu Kontrak.....	95
	4.3.3. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	100

V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	101
	5.1. Kesimpulan	101
	5.2. Saran	104
	DAFTAR REFERENSI.....	106



BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Krisis keuangan Asia tahun 1997 berdampak buruk pada sektor keuangan dan perekonomian Negara. Menghadapi krisis ini Pemerintah Indonesia dengan dukungan badan-badan dan lembaga multilateral membentuk Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN) guna merestrukturisasi sektor perbankan dan memberikan kontribusi dalam menggerakkan kembali roda perekonomian nasional. Masa tugas BPPN sesuai dengan mandatnya berakhir pada tanggal 27 Februari 2004 dan dengan berakhirnya masa tugas BPPN tersebut maka segala aset BPPN menjadi aset negara yang dikelola Menteri Keuangan.¹

Memperhatikan kebutuhan dalam mengelola aset Negara tersebut, Pemerintah memandang perlu untuk mendirikan sebuah Perusahaan Perseroan (Persero) di bidang pengelolaan aset yaitu PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero, PPA). PPA dibentuk berdasarkan Peraturan

¹ Laporan Tahunan 2004 PT PPA, hal. 2.

Pemerintah Nomor 10 tahun 2004 tentang pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) dibidang pengelolaan aset dengan maksud dan tujuan mengelola aset Negara yang berasal dari BPPN yang tidak terkait perkara untuk dan atas nama Menteri Keuangan. PPA secara khusus juga dibentuk guna mendukung program Pemerintah dalam memulihkan perekonomian dan mempercepat pembangunan nasional secara efektif dan efisien dalam kapasitas sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sesuai dengan Anggaran Dasar Perseroan, PPA memiliki batas waktu 5 (lima) tahun untuk menjalankan misinya. Untuk mencapai tujuan dan target kontribusi secara optimal dalam pemulihan ekonomi dan pembangunan nasional, PPA dipercaya melaksanakan tugas-tugas berikut:

- a. Restrukturisasi aset.
- b. Penagihan piutang.
- c. Kerjasama dengan pihak ketiga untuk peningkatan nilai aset.
- d. Penjualan.
- e. Melaksanakan tugas lain guna mendukung tugas-tugas tersebut di atas termasuk pengelolaan dokumen aset, pemeliharaan dan pengamanan atas aset.

Dalam melaksanakan tugas-tugas dan misi PPA tersebut di atas dengan batas waktu berdirinya telah ditentukan yaitu 5 tahun sejak didirikan atau kecuali diperpanjang atas persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).² PPA sepenuhnya menyadari arti pentingnya pelaksana kerja melalui perekrutan tenaga kerja yang berkemampuan, bermotivasi, profesional dan telah teruji kualitas dan integritasnya sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama.³

PPA mempekerjakan pekerjaannya dalam 2 (dua) kelompok yaitu pekerja atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau biasa disebut karyawan kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau biasa disebut karyawan tetap. Karyawan tetap dikategorikan sebagai karyawan inti PPA sedangkan karyawan PKWT dikategorikan sebagai karyawan untuk mendukung karyawan tetap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masa kontrak kerja Karyawan PKWT disesuaikan dengan kebutuhan proyek kerja yang dilaksanakan secara bertahap dan masa tugas PPA yang akan berakhir pada 27 Februari 2009.⁴

² Anggaran Dasar PT PPA, hal. 7.

³ Laporan Tahunan 2004 PT PPA, hal. 40.

⁴ Berdasarkan PP No. 61 tahun 2008, ruang lingkup PT PPA diperluas dan dengan masa tugas yang tidak terbatas.

Karyawan PKWT dan PKWTT pada dasarnya memiliki banyak persamaan, antara lain dalam hal: menciptakan hubungan kerja dengan obyek perjanjian berupa pekerjaan dan kompensasi berupa perintah dan upah, perjanjian kerja secara tertulis dan sesuai perundangan-undangan yang berlaku, berdasar kesepakatan kedua pihak, dsb.⁵ Perbedaan antara PKWT dan PKWTT dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1. Perbedaan PKWT dan PKWTT

Hal	PKWT	PKWTT
waktu	Terbatas pada jangka waktu selesainya pekerjaan tertentu	Permanen/kontinyu sampai usia pensiun atau ditentukan lain oleh peraturan perusahaan
Cara	Tertulis dengan huruf Latin dan bahasa Indonesia dan/atau bahasa asing	Dapat secara lisan dan tulisan
Masa percobaan	Tidak mensyaratkan adanya masa percobaan	Dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja maksimum 3 bulan

Sumber: Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak tenaga Kerja Kontrak (outsourcing)*, (Jakarta: Visimedia, 2009), hal. 8.

Fenomena karyawan PKWT di Indonesia sendiri memang sudah berlangsung cukup lama, baik dilakukan oleh perusahaan lokal atau asing, swasta atau milik

⁵ Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak tenaga Kerja Kontrak (outsourcing)*, (Jakarta: Visimedia, 2009), hal. 6-7.

pemerintah. Sebagai bagian dari sistem ekonomi kapitalis dunia maka fenomena tenaga kerja kontrak⁶ atau dikenal dengan istilah *outsourcing* ini kian banyak dipilih sebagai alternatif mendapatkan tenaga kerja yang murah, cepat, dan beresiko lebih rendah. Keuntungan lain melakukan *outsourcing* misalnya: efisiensi dan perampingan organisasi, terbebasnya perusahaan dari masalah kepegawaian, perusahaan lebih fokus pada kompetensi inti, memberikan pekerjaan pada yang lebih ahli dan mendapatkan manfaat dari kemajuan sistem teknologi.⁷ Di sisi lain, seseorang yang dikontrak biasanya beban kerjanya hampir sama atau bahkan lebih berat daripada karyawan tetap, namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya bisa berbeda.

Persoalan yang ditimbulkan akibat sistem kontrak ini seakan tak berkesudahan. Mulai dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, tidak adanya pesangon yang memadai, dan terlebih lagi tidak adanya perlindungan

⁶ Istilah 'kontrak' berarti suatu perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tulisan atau perjanjian tertulis antar pihak-pihak terkait. Lih. IG. Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting): Teori dan Praktek*, (Bekasi: Kesaint Blanc, 2002), hal. 3.

⁷ Iman Sjahputra Tunggal, *Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Harvarindo, 2009), hal. 381.

hukum bagi karyawan kontrak yang akan menuntut haknya di pengadilan.⁸

Pada Desember 2008 menjelang berakhir masa tugas PPA, seluruh karyawan PKWT PPA diakhiri perjanjian kontrak kerjanya dan masing-masing karyawan PKWT diberikan uang pisah.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah pengaturan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PPA sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- b. Apakah karyawan PKWT yang diakhiri perjanjian kerjanya sudah mendapatkan haknya sesuai yang dipersyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

⁸ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hal. 15-18.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada hakekatnya mengungkapkan, apa yang hendak dicapai oleh peneliti.⁹ Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di PPA.
- b. Mengetahui penyelesaian hak karyawan PKWT sehubungan dengan berakhirnya hubungan kerja mereka di PPA.

1.4. Metode Penelitian

Metode penelitian mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu penelitian. Metodologi merupakan unsur yang mutlak harus ada di dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan, perannya antara lain: menambah kemampuan para ilmuwan untuk mengadakan atau melaksanakan penelitian secara lebih baik atau lebih lengkap, memberikan kemungkinan yang lebih besar untuk meneliti hal-hal yang belum diketahui, memberikan kemungkinan yang lebih besar untuk melakukan penelitian interdisipliner, memberikan pedoman untuk

⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI-Press, 1986), hal. 18.

mengorganisasikan serta mengintegrasikan pengetahuan mengenai masyarakat.¹⁰

1.4.1. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis untuk memperoleh gambaran yuridis mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Penelitian ini didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang ada dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4.2. Pendekatan

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan yuridis normatif yang menekankan pada studi kepustakaan untuk memperoleh data sekunder.¹¹

1.4.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian ada berbagai metode pengumpulan data yang dapat dipergunakan. Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan dengan bahan hukum

¹⁰ *Ibid.*, hal. 7.

¹¹ Data sekunder merupakan data yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dari kepustakaan, pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mengadakan studi dokumen.

yakni bahan primer, bahan sekunder dan bahan tersier¹² sebagai bahan penunjang.

Bahan-bahan primer dalam penelitian ini antara lain UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan Menteri Tenaga Kerja yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan, perjanjian pada umumnya termasuk perjanjian kerja waktu tertentu. Bahan-bahan sekunder terdiri dari beberapa buku yang terkait, artikel, dokumen yang diperoleh dari internet dan lain-lain. Bahan hukum tersier menggunakan kamus hukum. Penggunaan data sekunder ini diharapkan dapat memaksimalkan tujuan dari penelitian ini dengan memanfaatkan fungsi-fungsi dari data sekunder yaitu:

- a. Sebagai bahan dalam kerangka pencapaian ilmu pengetahuan hukum perikatan dan hukum perburuhan.
- b. Untuk mendayagunakan ilmu pengetahuan hukum perburuhan.

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan, dilakukan penelitian lapangan (*field research*) melalui wawancara dengan nara sumber/informan, yaitu pihak yang memiliki

¹² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cet. VII, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hal. 33.

keahlian dan orang-orang yang terkait dengan masalah yang diteliti. Penelitian ini dibatasi pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang terjadi di PT PPA pada tahun 2004 sampai dengan 2008. Penulisan ini bersifat deskriptif analisis, yang dilakukan untuk memperoleh gambaran yuridis mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dari hasil penelitian kepustakaan penulis memahami peraturan-peraturan yang berlaku yang kemudian dilihat implementasinya di lapangan dan menghubungkan teori-teori yang ada dengan kenyataan di lapangan.

1.4.4. Pengolahan dan Analisis Data

Ada berbagai pendapat para pakar di bidang penelitian mengenai tujuan dari analisis, diantaranya analisis adalah penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasi.¹³ Untuk menganalisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif yang berdasarkan pokok permasalahan yang ada, kemudian data disederhanakan menjadi bahasan yang sistematis.

¹³ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LP3ES, 1981), hal. 213.

Pendekatan kualitatif sebenarnya merupakan tatacara penelitian menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata.¹⁴

1.5. Sistematika Penulisan

Tulisan ini terdiri dari lima bab yang saling berangkai dari satu bab ke bab lain. Sistematika penulisan ini diuraikan sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan, dalam bab ini akan dibahas dan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II: Pengertian Perikatan dan Perjanjian Secara Umum, dalam bab ini akan dibahas dan dijelaskan mengenai hukum perikatan dan perjanjian secara umum yang meliputi pengertian perikatan, sumber perikatan, unsur-unsur perikatan, macam-macam perikatan, hapusnya suatu perikatan, pengertian perjanjian, hubungan perikatan dan perjanjian, asas-asas umum hukum perjanjian, syarat-syarat sahnya perjanjian, saat terjadinya perjanjian,

¹⁴ Soekanto, *Ibid.*, hal. 35.

unsur-unsur perjanjian serta perjanjian dan akibat hukumnya bagi para pihak.

Bab III: Perjanjian Kerja, dalam bab ini akan dibahas dan dijelaskan mengenai, perjanjian kerja waktu tertentu yang meliputi penjelasan mengenai perjanjian kerja pada umumnya, yaitu pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak, jangka waktu perjanjian kerja. Selain itu akan dijelaskan juga mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, subyek dan obyek perjanjian kerja waktu tertentu, syarat formil dan materil, dan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.

Bab IV: Analisa Yuridis Penerapan Status Karyawan PKWT Pada PPA, dalam bab ini akan dibahas dan dijelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu di PPA. Hal-hal yang akan dianalisa adalah jenis pekerjaan, jangka waktu kontrak, berakhirnya perjanjian kerja serta hak dan kewajiban karyawan kontrak pada PPA.

Bab V: Kesimpulan dan Saran, dalam bab ini akan disampaikan kesimpulan dan saran dari hasil studi yang didapat dari hasil tulisan ini.

BAB II

TINJAUAN UMUM PERIKATAN DAN PERJANJIAN

2.1. Pengertian Perikatan Secara Umum

Perikatan merupakan suatu pengertian abstrak, sedangkan suatu perjanjian adalah suatu peristiwa hukum yang konkret.¹⁵

Perikatan (*verbintenis*) mempunyai arti yang lebih luas dari perkataan perjanjian sebab dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Burgerlijk Wetboek* (KUH Perdata), diatur juga perihal hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu persetujuan atau perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul dari perbuatan yang melanggar hukum (*onrechtmatige daad*)¹⁶ dan perihal perikatan yang timbul dari pengurusan kepentingan orang lain yang tidak berdasarkan persetujuan (*zaakwaarneming*)¹⁷. Tetapi sebagian besar Buku III KUH

¹⁵ Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Cet. 25, (Jakarta: Intermasa, 1993), hal. 122.

¹⁶ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), *Op. cit.*, Ps. 1365.

¹⁷ *Ibid.*, Ps. 1354.

Perdata ditujukan pada perikatan-perikatan yang timbul dari persetujuan atau perjanjian.

2.1.1. Pengertian Perikatan

Yang dimaksudkan dengan perikatan oleh Buku III KUH Perdata ialah suatu hubungan hukum (mengenai kekayaan harta benda) antara dua orang, yang memberi hak pada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya, sedangkan orang yang lainnya diwajibkan memenuhi tuntutan itu.¹⁸

Perikatan adalah istilah atau pernyataan yang bersifat abstrak, yang menunjuk pada hubungan hukum dalam lapangan harta kekayaan antara dua atau lebih orang atau pihak, dimana hubungan hukum tersebut melahirkan kewajiban kepada salah satu pihak yang terlibat dalam hubungan hukum.¹⁹

Perikatan adalah perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.²⁰

¹⁸ *Ibid.*, hal. 123.

¹⁹ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hal. 1.

²⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet.17 (Jakarta: PT. Intermasa, 1998), hal. 1.

Buku III KUH Perdata mengatur perihal hubungan-hubungan hukum antara orang dengan orang (hak-hak perseorangan), meskipun yang menjadi obyek suatu benda. Oleh karena sifat hukum yang termuat dalam Buku III KUH Perdata selalu berupa suatu tuntutan menuntut, maka isi Buku III KUH Perdata dinamakan juga "hukum perhutangan". Pihak yang berhak menuntut dinamakan pihak berpiutang atau "kreditur", sedangkan pihak yang wajib memenuhi tuntutan dinamakan pihak berhutang atau "debitur". Adapun barang yang dapat dituntut dinamakan "prestasi" yang menurut undang-undang dapat berupa:²¹

- a. Menyerahkan suatu barang.
- b. Melakukan suatu perbuatan.
- c. Tidak melakukan suatu perbuatan.

2.1.2. Sumber Perikatan

Pasal 1233 KUH Perdata menyebutkan bahwa "tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang".²² Pasal 1233 menerangkan tentang dua sumber lahirnya perikatan, yaitu:

- a. Persetujuan (perjanjian).
- b. Undang-undang.

²¹ Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Cet. 25, (Jakarta: PT Intermasa, 1993), hal. 123.

²² Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Op. cit.*, Ps. 1233.

Perjanjian sebagai sumber perikatan, apabila dilihat dari bentuknya, dapat berupa perjanjian tertulis maupun perjanjian tidak tertulis. Sementara itu, sumber perikatan yang berupa undang-undang dapat dilihat dalam Pasal 1352 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa "Perikatan-perikatan yang dilahirkan demi undang-undang, timbul dari undang-undang saja, atau dari undang-undang sebagai akibat perbuatan orang".²³ Sumber perikatan yang bersumber dari undang-undang karena perbuatan orang, dapat dilihat dalam Pasal 1353 KUH Perdata "Perikatan-perikatan yang dilahirkan dari undang-undang sebagai akibat perbuatan orang, terbit dari perbuatan halal atau dari perbuatan melanggar hukum".²⁴ Setiap kewajiban perdata dapat terjadi karena dikehendaki oleh pihak-pihak yang terkait dalam perikatan yang secara sengaja dibuat mereka, ataupun karena ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.3. Unsur-unsur Perikatan

Dari rumusan Pasal 1233 KUH Perdata tersebut di atas, dapat diketahui bahwa didalam suatu perikatan, diperlukan sekurang-kurangnya empat unsur perikatan, yaitu:

²³ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Op. cit.*, Ps. 1352.

²⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Op. cit.*, Ps. 1353.

- a. Hubungan hukum.
- b. Melibatkan dua atau lebih orang.
- c. Dalam lapangan hukum harta kekayaan.
- d. Menimbulkan kewajiban pada salah satu pihak dalam perikatan.²⁵

Menurut Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, hubungan hukum dalam perikatan dapat lahir karena kehendak para pihak, sebagai akibat dari persetujuan yang dicapai oleh para pihak dan sebagai akibat perintah peraturan perundang-undangan. Dengan demikian hubungan hukum dapat lahir sebagai akibat perbuatan hukum yang disengaja atau tidak, serta dari suatu peristiwa, atau bahkan suatu keadaan hukum. Peristiwa hukum yang melahirkan perikatan misalnya putusan pengadilan yang bersifat menghukum, atau kematian yang mewariskan harta kekayaan seseorang kepada ahli warisnya.²⁶ Unsur kedua, hubungan hukum lahir karena kehendak para pihak. Hubungan ini membutuhkan sekurang-kurangnya dua pihak, dimana satu pihak ada hak dan pihak lainnya mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak tersebut.

²⁵ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan pada Umumnya*, Cet. I, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), hal. 17.

²⁶ *Ibid.*, hal. 18.

Hubungan hukum yang lahir adalah hubungan hukum di bidang harta kekayaan. Rumusan tersebut berarti bahwa terdapat hak dan kewajiban yang muncul, yang dapat dinilai dalam bentuk uang atau dijabarkan menjadi sejumlah uang tertentu.

Unsur keempat, hubungan hukum tersebut melahirkan kewajiban pada salah satu pihak dalam perikatan sebagaimana dapat dilihat dalam pasal 1234 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa: "Tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu".²⁷

2.1.4. Macam-macam Perikatan

Suatu perikatan merupakan suatu hubungan hukum antara dua pihak, dimana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.

Apabila pada masing-masing pihak hanya 1 (satu) orang, sedangkan yang dapat dituntut hanya berupa 1 (satu) hal dan penuntutan tersebut dapat dilakukan seketika, maka perikatan ini merupakan bentuk yang paling

²⁷ Kitab Undang-undang Hukum Perdata, *Op. cit.*, Ps. 1234.

sederhana. Perikatan dalam bentuk yang sederhana ini dinamakan perikatan bersahaja atau perikatan murni.²⁸

Disamping bentuk paling sederhana, terdapat berbagai macam perikatan lain²⁹ yang akan diuraikan di bawah ini:

a. Perikatan bersyarat (*voorwaardelijk*)

Suatu perikatan bersyarat, apabila ia digantungkan pada suatu peristiwa yang masih akan datang dan masih belum tentu akan terjadi, baik secara menanggihkan lahirnya perikatan hingga terjadinya peristiwa semacam itu, maupun secara membatalkan perikatan menurut terjadinya atau tidak terjadinya peristiwa tersebut.

Dalam hal pertama, perikatan lahir hanya apabila peristiwa yang dimaksud itu terjadi dan perikatan lahir pada detik terjadinya peristiwa itu. Perikatan semacam itu dinamakan perikatan dengan suatu syarat tangguh (*opschortende voorwaarde*). Sebagai contoh, apabila saya berjanji untuk menyewakan rumah saya kalau saya dipindahkan ke luar negeri, maka perjanjian sewa-menyewa dan perikatan yang timbul karena itu adalah suatu perjanjian dan perikatan dengan suatu syarat tangguh. Sebaliknya, apabila saya sekarang juga menyewakan rumah

²⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. 17, (Jakarta: Intermasa, 1998), hal. 4.

²⁹ *Ibid.*, hal. 4-12.

saya kepada si A, dengan ketentuan bahwa persewaan itu akan berakhir kalau anak saya yang berada di luar negeri pulang ke tanah air, maka persewaan itu adalah suatu persewaan dengan suatu syarat batal. Persewaan itu akan berakhir secara otomatis, kalau anak saya pulang ke tanah air.

b. Perikatan dengan ketepatan waktu (*tijdsbepaling*)

Berlainan dengan suatu syarat, suatu ketetapan waktu (*termijn*) tidak menanggukkan lahirnya suatu perjanjian atau perikatan, melainkan hanya menanggukkan pelaksanaannya, ataupun menentukan lama waktu berlakunya suatu perjanjian atau perikatan. Perbedaan antara suatu syarat dengan suatu ketetapan waktu ialah yang pertama berupa suatu kejadian atau peristiwa yang belum tentu atau tidak akan terlaksana, sedangkan yang kedua adalah suatu hal yang pasti akan terjadi, meskipun mungkin belum dapat ditentukan kapan terjadinya, misalnya meninggalnya seseorang. Banyak sekali contoh-contoh perikatan yang digantungkan pada suatu ketetapan waktu dalam praktek, seperti perjanjian perburuhan dan sebagainya.

c. Perikatan mana suka (alternatif)

Suatu perikatan dimana si berhutang dibebaskan jika ia menyerahkan salah satu dari dua barang yang disebutkan di dalam Perjanjian, tetapi ia tidak boleh memaksa si berpiutang untuk menerima sebagian dari barang yang satu dan sebagian barang lainnya. Hak memilih ada pada si berhutang jika tidak secara jelas diberikan kepada si berpiutang. Misalnya, seseorang mempunyai suatu tagihan uang satu juta rupiah pada seorang petani yang sudah lama sekali tidak dibayarnya. Sekarang seseorang mengadakan suatu perjanjian dengan dia, bahwa petani tersebut akan dibebaskan dari hutangnya apabila ia menyerahkan kudanya kepada seseorang tersebut ataupun sepuluh kwintal berasnya.

Apabila salah satu dari barang-barang yang diperjanjikan musnah atau tidak dapat diserahkan, maka perikatan mana suka itu menjadi suatu perikatan murni dan bersahaja. Jika kedua barang itu telah hilang dan si berhutang bersalah tentang hilangnya salah satu barang tersebut, maka ia diwajibkan membayar harga barang yang hilang paling akhir.

Jika hak memilih ada pada si berpiutang, dan hanya satu barang saja yang hilang, maka jika itu terjadi di luar kesalahan si berpiutang, si berpiutang harus

mendapatkan barang yang masih ada. Jika hilangnya salah satu barang tadi karena kesalahan si berpiutang, maka si berpiutang dapat menuntut penyerahan barang yang masih ada atau harga barang yang telah hilang. Jika kedua barang musnah, maka si berpiutang (apabila hilangnya kedua barang itu, atau hilang salah satu diantaranya karena kesalahan si berhutang) boleh menuntut penyerahan salah satu menurut pilihannya.

d. Perikatan tanggung menanggung³⁰

Suatu perikatan yang didalamnya terdapat banyak pihak secara bersama-sama sebagai pihak yang berhutang, berhadapan dengan satu orang yang menghutangkan, atau sebaliknya. Beberapa orang sama-sama berhak menagih suatu piutang dari seseorang. Namun demikian perikatan semacam ini jarang sekali terjadi dalam praktek.

Dalam hal beberapa orang bersama-sama menghadapi satu orang berpiutang atau penagih hutang, masing-masing dapat dituntut untuk membayar hutang itu seluruhnya. Tetapi jika salah satu membayar, maka pembayaran ini juga membebaskan semua pihak yang berhutang. Itulah yang

³⁰ Disebut juga sebagai Perikatan-perikatan Tanggung Renteng. Lih. Ahmad Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan: Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), hal. 49.

dimaksudkan suatu perikatan tanggung menanggung. Jadi, jika dua orang (A dan B) secara tanggung-menanggung berhutang Rp. 1.000.000,- kepada C, maka A dan B masing-masing dapat dituntut membayar Rp. 1.000.000,-. Dari sudut si berpiutang, perikatan semacam ini sangat menjamin piutangnya, karena jika satu orang tidak suka atau tidak mampu membayar hutangnya, ia selalu dapat meminta pembayaran dari yang lainnya.

e. Perikatan yang dapat dibagi dan tidak dapat dibagi

Suatu perikatan dapat atau tidak dapat dibagi adalah sekedar prestasinya dapat dibagi menurut imbalan, pembagian mana tidak boleh mengurangi hakekat prestasi.

Soal dapat atau tidak dapat dibaginya prestasi terbawa oleh sifat barang yang tersangkut di dalamnya, tetapi dapat disimpulkan dari maksudnya perikatan tersebut. Sebelum itu tergantung pula dari kehendak atau maksud kedua belah pihak yang membuat perjanjian tersebut. Persoalan tentang dapat atau tidaknya suatu perikatan dibagi, barulah muncul, jika salah satu pihak dalam perjanjian telah digantikan oleh beberapa orang lain. Biasanya terjadi karena meninggalnya satu pihak yang menyebabkan ia digantikan dalam segala hak oleh sekalian ahli warisnya. Pada dasarnya, jika tidak

diperjanjikan lain antara pihak-pihak yang semula suatu perikatan, tidak boleh dibagi-bagi, sebab si berpiutang selalu berhak menuntut pemenuhan perjanjian untuk sepenuhnya dan tidak usah menerima suatu pembayaran sebagian demi sebagian.

f. Perikatan dengan ancaman hukuman (*strafbeding*)

Suatu perikatan untuk mencegah jangan sampai berhutang dengan mudah saja melalaikan kewajibannya, dalam praktek banyak dipakai perjanjian dimana si berhutang dikenakan suatu hukuman apabila ia tidak melaksanakan kewajibannya. Hukuman ini biasanya ditetapkan dalam suatu jumlah uang tertentu yang sebenarnya merupakan suatu pembayaran kerugian yang sejak semula sudah ditetapkan sendiri oleh para pihak yang membuat perjanjian itu.

Perikatan dengan ancaman hukuman harus dibedakan dari perikatan manasuka, dimana si berhutang boleh memilih antara beberapa macam prestasi. Dalam perikatan dengan ancaman hukuman, hanya ada satu prestasi yang harus dilakukan oleh si berhutang. Kalau ia lalai memenuhi prestasi tersebut, barulah ia harus memenuhi apa yang telah ditetapkan sebagai hukuman. Hakim memiliki

kekuasaan untuk meringankan hukuman, apabila sebagian perjanjian telah dipenuhi.³¹

2.1.5. Hapusnya Suatu Perikatan

Hapusnya suatu perikatan atau berakhirnya suatu perikatan disebutkan dalam pasal 1381 yang menyebutkan sepuluh cara hapusnya suatu perikatan³², yaitu karena:

- a. Pembayaran.
- b. Penawaran pembayaran tunai diikuti dengan penyimpanan atau penitipan.
- c. Pembaharuan hutang.
- d. Perjumpaan hutang atau kompensasi.
- e. Percampuran hutang.
- f. Pembebasan hutang.
- g. Musnahnya barang yang terhutang.
- h. Kebatalan/pembatalan.
- i. Berlakunya suatu syarat batal, yang diatur dalam bab kesatu buku ini.
- j. Lewatnya waktu, hal mana akan diatur dalam suatu bab tersendiri.

2.2. Pengertian Perjanjian Secara Umum

Pengertian perjanjian secara umum adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lainnya atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa itulah maka timbul suatu hubungan antara dua orang tersebut yang

³¹ Menurut Ps. 1309 berwenang mengurangi atau meringankan hukuman apabila perjanjian telah sebagian dipenuhi (Subekti, 1998:12).

³² Penjelasan dari cara-cara hapusnya perikatan dimuat dalam Ps. 1382 sampai 1403. (Lih. Ahmadi Miru dan Sakka Pati, 2009:110-126).

dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian merupakan suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Istilah perjanjian merupakan terjemahan dari kata *overenkomst* (Belanda) atau *contract* (Inggris). Ada dua macam teori yang membahas tentang pengertian perjanjian, yakni teori lama dan teori baru. Pasal 1313 KUH Perdata menyebutkan: "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih".³³ Definisi perjanjian dalam pasal ini adalah:

- a. Tidak jelas, karena setiap perbuatan dapat disebut perjanjian.
- b. Tidak tampak asas konsensualisme.
- c. Bersifat dualisme.

Tidak jelasnya definisi ini disebabkan didalam rumusan tersebut hanya disebutkan perbuatan saja, sehingga yang bukan perbuatan hukum pun disebut dengan perjanjian.³⁴ Teori baru dikemukakan oleh Van Dunne, yang diartikan dengan perjanjian, adalah:

"suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum."

³³ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ps. 1313.

³⁴ <http://aafandia.wordpress.com/2009/05/20. Sitematika-kuh-perdata-dan-pembagian-hukum-perikatan.>

Teori tersebut tidak hanya melihat persetujuan semata-mata, tetapi juga harus dilihat perbuatan-perbuatan sebelumnya atau yang mendahuluinya. Ada tiga tahap dalam membuat perjanjian, yaitu:

- 1) *Tahap pracontractual*, yaitu penawaran dan penerimaan.
- 2) *Tahap contractual*, yaitu persetujuan pernyataan kehendak antara para pihak.
- 3) *Tahap post contractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian.

2.2.1. Pengertian Perjanjian

Pengertian perjanjian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah persetujuan (tertulis atau lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.³⁵ Memperhatikan pengertian tersebut, maka perjanjian sama halnya dengan persetujuan.

Menurut C.S.T. Kansil, perjanjian adalah merupakan suatu perbuatan dimana seseorang atau beberapa orang mengikatkan dirinya kepada seseorang atau beberapa orang.³⁶

³⁵ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1986), hal. 402.

³⁶ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hal. 250.

Menurut Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.³⁷

Berdasarkan KUH Perdata Pasal 1313, disebutkan bahwa:

"Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".³⁸

Hal tersebut merupakan suatu peristiwa yang menimbulkan hubungan hukum antara orang-orang yang membuatnya, yang disebut perikatan.

2.2.2. Hubungan Perikatan dan Perjanjian

Perjanjian menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Dengan demikian, hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, di sampingnya sumber-sumber lain. Suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu.

³⁷ Subekti, *Op. cit.*, hal. 1.

³⁸ Kitab Undang-undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), *Op. cit.*, Ps. 1313.

Perjanjian merupakan sumber perikatan yang terpenting. Dari apa yang dijabarkan di atas dapat ditegaskan bahwa perikatan adalah suatu pengertian abstrak, sedangkan perjanjian adalah suatu hal konkret atau suatu peristiwa.³⁹

2.2.3. Asas-asas Umum Hukum Perjanjian

Dalam melakukan suatu hubungan hukum suatu perjanjian, diperlukan adanya suatu asas yang mendasari dan menjadi pedoman atau patokan serta menjadi batas atau rambu dalam mengatur dan membentuk perjanjian yang akan dibuat hingga pada akhirnya menjadi perikatan yang berlaku bagi para pihak, yang dapat dipaksakan pelaksanaan atau pemenuhannya. Asas-asas umum hukum perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata sebagai berikut:

a. Asas Personalia

Asas ini diatur dan dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 1315 KUH Perdata yang berbunyi:

"Pada umumnya tak seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji selain untuk dirinya sendiri".⁴⁰

³⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. 17, (Jakarta: Intermasa, 1998), hal. 3.

⁴⁰ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Op.cit.*, Ps. 1315.

Dari rumusan tersebut dapat diketahui bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai individu, subyek hukum pribadi, hanya akan berlaku dan mengikat untuk dirinya sendiri.⁴¹

b. Asas Konsensualitas

Asas konsensualitas memperlihatkan bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan antara dua atau lebih orang telah mengikat, dan karenanya telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut, segera setelah orang-orang tersebut mencapai kesepakatan atau konsensus, meskipun kesepakatan tersebut telah dicapai secara lisan semata-mata. Ini berarti pada prinsipnya perjanjian yang mengikat dan berlaku sebagai perikatan bagi para pihak yang berjanji tidak memerlukan formalitas, walau demikian, untuk menjaga kepentingan pihak debitur diadakanlah bentuk-bentuk formalitas, atau dipersyaratkan adanya suatu tindakan nyata tertentu.

Ketentuan yang mengatur mengenai konsensualitas ini dapat ditemui dalam rumusan Pasal 1320 KUH Perdata,

⁴¹ Mulyadi dan Widjaja, *Op. cit.*, hal. 15.

berupa salah satu syarat sahnya perjanjian yaitu kesepakatan para pihak yang mengikatnya.⁴²

c. Asas Kebebasan Berkontrak

Seperti halnya asas konsensualitas, asas kebebasan berkontrak terdapat dalam rumusan Pasal 1320 KUH Perdata, berupa salah satu syarat sahnya perjanjian yaitu karena suatu sebab yang tidak terlarang.⁴³ Dengan asas kebebasan berkontrak ini, para pihak yang membuat dan mengadakan perjanjian diperbolehkan untuk menyusun dan membuat kesepakatan atau perjanjian yang melahirkan kewajiban apa saja, selama dan sepanjang prestasi yang wajib dilakukan tersebut bukanlah sesuatu yang terlarang. Ketentuan Pasal 1377 KUH Perdata yang menyatakan bahwa:

"Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum".⁴⁴

d. Asas Kepercayaan

Asas kepercayaan merupakan nilai etis yang bersumber pada moral kemanusiaan. Perjanjian yang dibuat harus memiliki itikad baik dan berusaha memegang janji untuk

⁴² Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Op. cit.*, Ps. 1320.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Op. cit.*, Ps. 1377.

memenuhi prestasi yang disepakati dalam perjanjian tersebut.

Perjanjian yang akan dibuat tanpa adanya suatu kepercayaan diantara para pihak, perjanjian yang akan diadakan tidak jadi. Dengan adanya kepercayaan satu sama lain, maka hal ini dapat dijadikan sumber kekuatan mengikat bagi pelaksanaan perjanjian tersebut.

e. Asas Kekuatan Mengikat

Terikatnya para pihak dalam suatu perjanjian tidak terbatas pada apa yang diperjanjikan dalam perjanjian tersebut. Para pihak juga terikat dengan norma-norma dan aturan-aturan yang ada dalam masyarakat, seperti norma agama, kesusilaan, norma hukum, dan ketertiban umum. Berkaitan dengan asas kepercayaan di atas, maka kepercayaan diantara para pihak yang melakukan perjanjian dapat dijadikan sebagai sumber pengikat layaknya undang-undang.

f. Asas Persamaan Hukum

Asas ini menempatkan para pihak pada tingkatan dan derajat yang sama di depan hukum sebagai para pihak yang melakukan suatu perjanjian. Para pihak yang melakukan perjanjian berhak mendapat perlindungan di depan hukum

terhadap segala bentuk kecurangan dan kealpaan yang dilakukan oleh pihak lain tanpa memandang kekuasaan, jabatan, ekonomi, maupun hubungan kekeluargaan.

g. Asas Keseimbangan

Asas keseimbangan menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian tersebut. Satu pihak (kreditur) memiliki kekuatan untuk menuntut dilaksanakannya prestasi, dan dimungkinkan pula untuk menuntut pelunasan terhadap isi perjanjian dengan segala kekayaan debitur, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang akan ada di kemudian hari. Hal tersebut menjadi tanggungan untuk segala perikatan perseorangan sebagai suatu jaminan umum yang diberikan oleh undang-undang.⁴⁵ Bersamaan dengan itu, kreditur pun memikul beban untuk melaksanakan perjanjian tersebut dengan itikad baik. Disini dapat dilihat bahwa kedudukan kreditur tersebut kuat namun tidak boleh melupakan kewajibannya untuk melaksanakan prestasi sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.

⁴⁵ *Ibid.*, Ps. 1131.

h. Asas Kepastian Hukum

Asas kepastian hukum dapat dijadikan sebagai sarana perlindungan bagi para pihak yang terikat dalam suatu perjanjian. Suatu sanksi dapat dikenai kepada para pihak yang tidak melakukan prestasi sebagaimana yang diperjanjikan. Sanksi ini juga dapat diberikan walaupun tidak tercantum dalam klausula perjanjian. Berdasarkan undang-undang, sanksi dapat dijatuhkan kepada pihak yang melanggar prestasi sebagai bentuk jaminan kepastian hukum.

i. Asas Moral

Asas moral dapat dilihat dalam suatu perbuatan sukarela dimana seseorang yang melakukan suatu perbuatan sukarela (moral), mempunyai kewajiban (hukum) untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya (*zaakwaarneming*).⁴⁶ Faktor-faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan untuk melakukan suatu perbuatan hukum tersebut didasarkan pada kesusilaan (moral).

⁴⁶ *Ibid.*, Ps. 1339.

j. Asas Kepatutan

Asas kepatutan dapat ditemukan pada Pasal 1339 KUH Perdata sebagai suatu batasan atau tolok ukur suatu hubungan hukum perjanjian mengenai isi dari perjanjian tersebut. Asas kepatutan ini pada dasarnya dapat dipersamakan dengan norma-norma yang ada dan hidup sebagai pandangan baik buruknya suatu perbuatan seseorang dalam interaksi sosial di masyarakat.

k. Asas Kebiasaan

Asas kebiasaan dapat ditemukan pada pasal 1339 jo Pasal 1347 KUH Perdata yang mengemukakan bahwa suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara tegas diatur, tetapi juga mengenai hal-hal yang dalam keadaan dan kebiasaan lazim diikuti.⁴⁷

2.2.4. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian

Syarat-syarat sahnya perjanjian didalam Hukum Eropa Kontinental diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata atau Pasal 1365 Buku IV NBW (BW Baru) Belanda. Pasal 1320 KUH Perdata untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

⁴⁷ Darmabrata, *Op. cit.*, hal. 37.

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- c. Suatu hal tertentu.
- d. Suatu sebab yang halal.

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Sepakat disini dimaksudkan bahwa kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat atau setuju mengenai hal-hal pokok dari perjanjian tersebut. Hal-hal yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lainnya. Keduanya menghendaki adanya sesuatu yang sama secara timbal balik.

Kesepakatan di atas harus diberikan secara bebas tanpa adanya suatu paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), atau penipuan (*bedrog*). Dalam pasal 1321 KUH Perdata disebutkan:

"Tidak ada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan".⁴⁸

Kemudian pada pasal 1322 KUH Perdata disebutkan bahwa:

"Kekhilafan tidak mengakibatkan batalnya suatu persetujuan, selain apabila kekhilafan itu terjadi mengenai hakikat barang pokok persetujuan".⁴⁹

⁴⁸ *Ibid.*, Ps. 1321.

⁴⁹ *Ibid.*, Ps. 1322.

Perlu adanya keterangan lebih lanjut mengenai paksaan, kekhilafan dan penipuan yang terjadi dalam persetujuan sehingga mengakibatkan cacatnya perizinan yang bebas dari orang-orang yang mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut, yaitu:

1) Paksaan

Menurut Pasal 1323 KUH Perdata, paksaan adalah:

"Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu persetujuan, juga apabila paksaan ini dilakukan oleh seorang pihak ketiga, untuk kepentingan siapa persetujuan tersebut telah dibuat".⁵⁰

Yang dimaksud dengan paksaan adalah paksaan rohani atau paksaan jiwa (*psychis*), jadi bukan paksaan badan (*fisik*), misalnya, ia akan dianiaya atau akan dibuka rahasianya apabila ia tidak menyetujui suatu perjanjian. Demikian pula yang diancamkan harus mengenai suatu perbuatan yang memang diizinkan oleh undang-undang, misalnya ancaman akan menggugat yang bersangkutan di depan hakim dengan penyitaan barang, itu tidak dapat dikatakan sebagai suatu paksaan.

2) Kekhilafan

Terjadi apabila salah satu pihak khilaf tentang hal-hal pokok dari apa yang diperjanjikan atau tentang sifat-

⁵⁰ *Ibid.*, Ps. 1323.

sifat yang penting dari barang yang menjadi obyek perjanjian (*error in substantia*), ataupun mengenai orang dengan siapa perjanjian itu diadakan (*error in persona*).⁵¹

Kekhilafan itu harus diketahui oleh pihak lawan, atau paling sedikit harus sedemikian rupa sehingga pihak lawan mengetahui bahwa ia berhadapan dengan seorang yang berada dalam kekhilafan. Adalah tidak adil apabila pihak lawan tidak tahu ataupun tidak mengetahui bahwa ia berhadapan dengan seorang yang berada dalam kekhilafan.

3) Penipuan

Penipuan terjadi, apabila salah satu pihak dengan sengaja memberikan keterangan-keterangan palsu atau tidak benar disertai dengan tipu muslihat untuk membujuk pihak lawannya memberikan perizinannya.

Perumusan mengenai penipuan dapat kita lihat pada pasal 1328 KUH Perdata, yaitu:

"Penipuan merupakan suatu alasan untuk pembatalan perjanjian, apabila tipu muslihat, yang dipakai oleh salah satu pihak, adalah sedemikian rupa hingga terang dan nyata bahwa pihak yang lain tidak telah membuat perikatan itu jika tidak dilakukan tipu-muslihat tersebut. Penipuan tidak dipersangkakan, tetapi harus dibuktikan".⁵²

⁵¹ Subekti, *Op. cit.*, hal. 135.

⁵² Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), *Op. cit.*, Ps. 1328.

Sedangkan menurut yurisprudensi, tidak cukup apabila orang tersebut hanya melakukan kebohongan mengetahui sesuatu hal saja, paling sedikit harus ada suatu rangkaian kebohongan atau suatu perbuatan yang dinamakan tipu muslihat.⁵³

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Hal ini terkait kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang-orang yang cakap dan berwenang untuk melakukan perbuatan hukum sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang. Pasal 1329 KUH Perdata disebutkan bahwa:

"Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan kecuali jika oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap".⁵⁴

Orang yang dinyatakan tidak cakap menurut Undang-undang dapat dilihat pada pasal 1330 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa:

"Tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah:

- 1) Orang-orang yang belum dewasa.
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan.

⁵³ Subekti, *Op. cit.*, hal. 24

⁵⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), *Op. cit.*, Ps. 1329.

- 3) Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu".⁵⁵

Menurut sistem Hukum Perdata Barat, orang yang sudah dewasa dengan ukuran umur 21 tahun ke atas dan atau sudah kawin. Orang yang tidak berumur, dan isteri (Pasal 1330 KUH Perdata), tetapi isteri dapat melakukan perbuatan hukum yang diatur dalam pasal 31 UU Nomor 1 tahun 1974 jo SEMA No. Tahun 1963.

c. Mengenai hal tertentu

Dalam berbagai literatur disebutkan bahwa yang menjadi objek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian). Prestasi adalah apa yang menjadi kewajiban debitur dan apa yang menjadi hak kreditur. Prestasi ini terdiri dari perbuatan positif dan negatif. Prestasi terdiri atas: memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu (pasal 1234 KUH Perdata).

Dalam pasal 1320 KUH Perdata tidak dijelaskan pengertian causa yang halal (*orzaak*). Dalam pasal 1337 KUH Perdata hanya disebutkan causa yang terlarang. Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

⁵⁵ *Ibid.*, Ps. 1330.

d. Suatu sebab yang halal (*geoorloofde oorzaak*)

Menurut pasal 1335 KUH Perdata,

"suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan".⁵⁶

Dari apa yang diterangkan di atas, jelaslah bahwa praktis hampir tidak ada perjanjian yang tidak mempunyai sebab. Suatu sebab yang palsu terdapat, jika suatu perjanjian dibuat dengan pura-pura, untuk menyembunyikan sebab sebenarnya yang tidak dipebolehkan.

2.2.5. Saat Terjadinya Perjanjian

Pada dasarnya perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan antara para pihak mengenai hal-hal pokok dari apa yang menjadi obyek perjanjian.

Terdapat beberapa teori terjadinya perjanjian berdasarkan kesepakatan, yaitu saat terjadinya persesuaian antara pernyataan dan kehendak antara kreditur dan debitur, yaitu:

- a. Teori Ucapan (*ultingsheorie*), kesepakatan (*toesteming*) terjadi pada saat pihak yang menerima penawaran itu menyatakan bahwa ia menerima penawaran itu.

⁵⁶ *Ibid.*, Ps. 1335.

- b. Teori Pengiriman (*verzendtheorie*), kesepakatan terjadi apabila pihak yang menerima penawaran mengirimkan telegram.
- c. Teori Pengetahuan (*vernemingstheorie*), kesepakatan terjadi apabila pihak yang menawarkan itu mengetahui adanya *acceptatie*, tetapi penerimaan itu belum diterimanya (tidak diketahui secara langsung).
- d. Teori Penerimaan (*ontvangstheorie*), kesepakatan terjadi saat pihak yang menawarkan menerima langsung jawaban dari pihak lawan.

Saat terjadinya persesuaian antara pernyataan dan kehendak antara kreditur dan debitur, adakalanya tidak ada persesuaian. Mengenai ketidaksesuaian ini ada tiga teori yang menjawab, yaitu:

- 1) Teori Kehendak (*wilstheorie*), bahwa perjanjian itu terjadi apabila ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan, kalau tidak maka perjanjian tidak jadi.
- 2) Teori Pernyataan (*verklaringstheorie*), kehendak merupakan proses batiniah yang tidak diketahui orang lain. Akan tetapi yang menyebabkan terjadinya perjanjian adalah pernyataan. Jika terjadi perbedaan antara kehendak dan pernyataan maka perjanjian tetap terjadi.
- 3) Teori Kepercayaan (*vertouwenstheorie*), tidak setiap pernyataan menimbulkan perjanjian, tetapi pernyataan yang menimbulkan kepercayaan saja yang menimbulkan perjanjian.

Ada tiga alternatif pemecahan dari kesulitan yang dihadapi ketiga teori di atas sebagai berikut:

- 1) Dengan tetap mempertahankan Teori Kehendak yang menganggap perjanjian terjadi jika tidak terjadi

persesuaian, pemecahannya: pihak lawan mendapat ganti rugi, karena pihak lawan mengharapkannya.

2) Dengan tetap mempertahankan Teori Kehendak, hanya pelaksanaannya kurang ketat, yaitu dengan menganggap kehendak itu ada.

3) Penyelesaiannya dengan melihat pada perjanjian baku (*standart contract*), yaitu suatu perjanjian yang didasarkan kepada ketentuan umum didalamnya. Biasanya dalam bentuk formulir.

2.2.6. Unsur-unsur Perjanjian

Unsur-unsur dalam perjanjian dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Unsur *essensialia*.
- b. Unsur *naturalia*.
- c. Unsur *accidentalialia*.⁵⁷

Essensialia adalah unsur perjanjian yang selalu harus ada di dalam isi suatu perjanjian, atau unsur mutlak, dimana tanpa adanya unsur tersebut, perjanjian tidak mungkin ada. Sedangkan *naturalia* merupakan unsur perjanjian yang diatur oleh undang-undang, tetapi oleh yang para pihak dapat disingkirkan atau diganti.

⁵⁷ *Ibid.*, hal. 57.

Accidentalialia adalah unsur perjanjian yang ditambahkan oleh para pihak. Undang-undang sendiri tidak mengatur mengenai hal tersebut.⁵⁸

2.2.7. Perjanjian dan Akibat Hukumnya Bagi Para Pihak

Perjanjian mengikat para pihak dalam arti bahwa hak dan kewajiban yang timbul daripadanya hanyalah untuk para pihak tersebut, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1315 KUH Perdata,

"Pada umumnya tak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji dari pada untuk dirinya sendiri".⁵⁹

Sesudah perjanjian terbentuk, timbul konsekuensi bagi para pihak yang sudah bersepakat. Menurut J. Satrio akibat perjanjian adalah:⁶⁰

a. Perjanjian mengikat para pihak sebagai undang-undang

Pasal 1338 KUH Perdata ditegaskan bahwa "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".⁶¹ Artinya adalah

⁵⁸ *Ibid.*, hal. 58.

⁵⁹ Kitab Undang-undang Hukum Perdata, *Op. cit.*, Ps. 1315.

⁶⁰ Satrio, *Op. cit.*, hal. 357.

⁶¹ Kitab Undang-undang Hukum Perdata. *Op. cit.*, Ps. 1338.

"perjanjian mengikat para pihak yang menutupnya, seperti undang-undang, juga mengikat orang terhadap siapa undang-undang berlaku".⁶² Dapat disimpulkan bahwa perjanjian bersifat memaksa para pihak untuk memenuhi prestasi sebagaimana telah disepakati.

b. Asas "Janji itu mengikat"

Pasal 1338 KUH Perdata tersimpul asas hukum perjanjian yaitu mengikat para pihak menimbulkan kewajiban yang harus dipenuhi atas suatu prestasi yang diperjanjikan dan pada dasarnya para pihak tidak dapat menarik diri dari perjanjian tanpa persetujuan pihak lainnya.

c. Asas kebebasan berkontrak

Pasal 1320 jo Pasal 1338 KUH Perdata, orang bebas untuk menutup kontrak, dan mengatur sendiri isi perjanjian yang akan mengikat pihak-pihak yang membuatnya. Akan tetapi, asas kebebasan berkontrak tersebut dibatasi oleh Pasal 1337 KUH Perdata yang menegaskan bahwa "Perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan undang-undang".⁶³

⁶² Satrio. *Op. cit.*, hal. 358.

⁶³ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Op. cit.*, Ps. 1337.

Apabila isi perjanjian bertentangan dengan Pasal 1337 KUH Perdata tersebut, perjanjian dinyatakan batal demi hukum.

d. Perjanjian tidak dapat dibatalkan secara sepihak

Para pihak tidak dapat menarik diri dari akibat-akibat perjanjian yang dibuatnya secara sepihak, tanpa kesepakatan pihak lainnya.⁶⁴ Akan tetapi undang-undang memberikan pengecualian terhadap perjanjian-perjanjian tertentu akibat hukum yang timbul berlangsung lama untuk jangka waktu yang lama, seperti perjanjian sewa-menyewa yang jangka waktunya tidak tertentu.

⁶⁴ Satrio, *Op. cit*, hal. 361.

BAB III

PERJANJIAN KERJA

3.1. Perjanjian Kerja Pada Umumnya

3.1.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja/perjanjian perburuhan sebagaimana tertera pada Pasal 1601a KUH Perdata adalah sebagai berikut: "Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".⁶⁵

Perjanjian kerja menurut Imam Soepomo adalah: "Suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja/buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah".⁶⁶

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah: "Perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan",

⁶⁵ Kitab Undang-undang Hukum Perdata, *Op. cit.*, Ps. 1601a.

⁶⁶ Soepomo, *Op. cit.*, hal. 56.

perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu 'hubungan diperatas' (bahasa Belanda "*dienstverhouding*") yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain".⁶⁷

Pada Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tertera bahwa "perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".⁶⁸

Berdasarkan pengertian-pengertian tentang perjanjian kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja mengikat kedua belah pihak. Pihak pertama (Pekerja/buruh) mengikatkan dirinya untuk bekerja dan mempunyai hak untuk menerima upah, sebaliknya pihak majikan mengikatkan dirinya untuk memperkerjakan pekerja serta berkewajiban untuk membayar upah.

3.1.2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Ketentuan tentang syarat sahnya perjanjian terdapat pada Pasal 1320 KUH Perdata. M.G. Rood dan Imam Soepomo

⁶⁷ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet. X, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), hal. 58.

⁶⁸ Undang-undang Ketenagakerjaan, *Op. cit.*, Ps. 1.

mengemukakan mengenai empat unsur perjanjian kerja⁶⁹, yaitu:

a. Melakukan pekerjaan tertentu

Di dalam suatu perjanjian kerja harus terdapat suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikarenakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.

b. Di bawah perintah

Dalam melakukan suatu pekerjaan pekerja/buruh harus tunduk pada perintah pihak pemberi kerja. Prinsip dari unsur ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh serta kebermanfaatan bagi pengusaha atau pemberi kerja, dan sesuai dengan apa yang dimuat dalam isi perjanjian kerja.

c. Waktu tertentu

Dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.

d. Dengan upah

Seseorang bekerja, dalam melaksanakan suatu pekerjaan bertujuan untuk mendapatkan upah atau pembayaran. Unsur ini mempunyai peranan yang penting dalam perjanjian kerja karena meskipun ketiga unsur telah terpenuhi, akan tetapi

⁶⁹ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cet. 1, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995), hal. 33-35.

karena unsur keempat tidak terpenuhi, maka hubungan tersebut bukan merupakan implementasi dari pelaksanaan suatu perjanjian kerja.⁷⁰

3.1.3. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Setiap perjanjian akan menimbulkan hak dan kewajiban diantara para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut, begitu pula dalam perjanjian kerja terdapat hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja. Dalam melaksanakan hubungan industrial,⁷¹ pengusaha dan pekerja mempunyai fungsi masing-masing, yaitu: Pekerja berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.⁷² Sedangkan pengusaha berfungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha,

⁷⁰ Djumadi, *Op. cit.*, hal. 27-33.

⁷¹ Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lihat Undang-undang Ketenagakerjaan, *Op. cit.*, Ps. 1.

⁷² *Ibid.*, Ps. 102.

memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka demokratis dan berkeadilan⁷³.

Dari rumusan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mitra kerja yang saling membutuhkan untuk mencapai tujuan bersama terutama ekonomi dan kesejahteraan. Untuk mencapai tujuan tersebut, masing-masing pihak bertanggung jawab terhadap kewajiban sebagaimana disepakati dalam perjanjian kerja. Secara garis besar kewajiban pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja adalah sebagai berikut:

a. Kewajiban Pekerja

Pekerja berkewajiban melakukan pekerjaan menurut petunjuk/perintah dari perusahaan atau pemberi kerja yang mempunyai hak atas pelaksanaan pekerjaan yang diperjanjikan sesuai dengan kesepakatan pada perjanjian kerja. Kewajiban tersebut dapat dibagi menjadi kewajiban-kewajiban sebagai berikut:

- 1) Melakukan pekerjaan, terutama pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Pasal 1603 KUH Perdata menyatakan bahwa "buruh wajib melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan".⁷⁴ Pengusaha berhak untuk tidak membayar apabila pekerja tidak

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Op. cit.*, Ps. 1603.

melakukan pekerjaan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa "upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan".⁷⁵

2) Mengikuti peraturan, sebagai akibat dari perjanjian kerja, pekerja wajib mentaati segala aturan dari pengusaha/pemberi kerja tentang hal melakukan pekerjaannya. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 1603b KUH Perdata yang menyatakan: "Buruh wajib mentaati aturan tentang hal melakukan pekerjaan dan anturan yang ditunjukkan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas antara perundang-undangan atau perjanjian atau peraturan majikan, atau bila itu tidak ada, kebiasaan".⁷⁶

3) Membayar ganti-rugi dan denda adalah kewajiban pekerja atas kerugian yang timbul karena perbuatannya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatannya yang disengaja atau karena kelalaiannya.⁷⁷ Mengenai kewajiban membayar

⁷⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op. cit.*, Ps. 93.

⁷⁶ *Ibid.*, Ps. 1603b.

⁷⁷ R. Subekti, *Op. cit.*, hal. 104.

ganti rugi pekerja kepada pemberi kerja diatur dalam pasal 1601w KUH Perdata yang menyatakan bahwa:

"Jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita oleh pihak lawan, tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi."⁷⁸

Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa:

"pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda".⁷⁹

b. Kewajiban pengusaha atau pemberi kerja

Kewajiban utama pengusaha atau pemberi kerja terhadap pekerja/buruh adalah memberi upah atau gaji sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, terutama batas minimal upah pekerja,⁸⁰ kewajiban lain pengusaha atau pemberi kerja adalah:

1) Kewajiban untuk memberikan istirahat

⁷⁸ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Op. cit.*, Ps. 1601w.

⁷⁹ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op. cit.*, Ps. 93.

⁸⁰ Dikenal dengan Upah Minimum Regional (UMR), yang diberlakukan dalam kawasan/daerah teritorial tertentu sesuai aturan Pemerintah Daerah (Pemda tingkat 1) setempat. Oleh karena itu besaran UMR masing-masing kawasan/daerah akan berbeda. Sudah selayaknya setiap majikan menyesuaikan upah terendah pekerjanya sesuai aturan UMR resmi.

Pengusaha diwajibkan untuk mengatur waktu pekerja sedemikian rupa sehingga di satu pihak, hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan di pihak lain, jalannya produksi suatu perusahaan tidak terganggu. Undang-undang membatasi waktu kerja untuk pekerja selama 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh jam) 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁸¹ Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sesuai ketentuan harus mendapat persetujuan dari pekerja dan wajib membayar upah lembur. Kelebihan waktu kerja hanya dapat dilakukan paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas jam) dalam 1 (satu) minggu.⁸²

Disamping waktu kerja, pengusaha wajib menyediakan waktu istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, istirahat mingguan 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (duabelas) hari kerja

⁸¹ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op. cit.*, Ps. 77.

⁸² *Ibid.*, hal. 78.

setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus-menerus dan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun.⁸³ Selain hal tersebut di atas, pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.⁸⁴

2) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Kewajiban ini mencakup perlindungan terhadap keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dengan cara pengobatan, perawatan dan pengaturan tempat kerja sehingga memenuhi standar kesehatan kerja. Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.⁸⁵

⁸³ *Ibid.*, Ps. 79.

⁸⁴ *Ibid.*, Ps. 80.

⁸⁵ *Ibid.*, Ps. 86.

3) Kewajiban memberi surat keterangan

Kewajiban lain seorang pengusaha atau pemberi kerja adalah memberikan surat keterangan. Apabila pekerja menghendaki, pengusaha/pemberi kerja wajib memberikan surat keterangan pada saat hubungan kerja berakhir. Dalam surat keterangan tersebut haruslah berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Ketentuan tentang kewajiban memberi surat keterangan terdapat pada pasal 1602z KUH Perdata.⁸⁶

4) Kewajiban memberikan perlakuan yang sama terhadap pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik⁸⁷

Terhadap kondisi-kondisi tertentu seperti *rekrufaier*. Djumadi berpendapat bahwa pengusaha boleh memilih calon pekerja, jika tujuan tersebut untuk memberikan perlindungan terhadap harkat dan martabat wanita.⁸⁸

⁸⁶ Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet. 1, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995), hal. 71.

⁸⁷ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op. cit.*, penjelasan Ps. 6.

⁸⁸ Djumadi, *Op. cit.*, hal. 43.

5) Kewajiban membayar upah

Mengenai upah harus ditetapkan dalam perjanjian kerja, meliputi jumlah, bentuk (berupa uang, barang dan jasa), perhitungan (sejak saat pekerja mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja), pembayaran upah tepat waktu sesuai perjanjian dan sistem pengupahan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.⁸⁹

6) Kewajiban untuk membuat peraturan perusahaan

Apabila mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) pekerja, pengusaha wajib untuk membuat peraturan perusahaan yang berlaku setelah disahkan Menteri atau pejabat yang ditunjuk.⁹⁰ Pengusaha juga wajib memberitahukan, menjelaskan isi serta naskah peraturan perusahaan maupun perubahannya kepada pekerja.⁹¹ Apabila pengusaha mempekerjakan 50 (lima puluh) pekerja atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipatrit.⁹²

⁸⁹ *Ibid.*, Ps. 90.

⁹⁰ *Ibid.*, Ps. 108.

⁹¹ *Ibid.*, Ps. 115.

⁹² Lembaga kerjasama bipatrit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pemerintah. Lih. *Ibid.*, Ps. 106.

7) Kewajiban lainnya

Selain kewajiban tersebut di atas, pengusaha atau pemberi kerja wajib untuk:

- a) Memberikan jaminan sosial tenaga kerja,⁹³ dan menyediakan fasilitas kesejahteraan.⁹⁴ Fasilitas tersebut bersifat relatif, tergantung kebutuhan dan kemampuan perusahaan yang diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.
- b) Membayar ganti kerugian kepada pekerja apabila dengan sengaja ataupun lalai membayar hak upah pekerja.⁹⁵
- c) Memberi upah penuh⁹⁶ dan waktu istirahat kepada pekerja perempuan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan atau sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan. Untuk pekerja/buruh yang mengalami keguguran kandungan, pengusaha wajib memberi waktu istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.⁹⁷ Selain hal itu pengusaha dapat memberikan istirahat pada hari pertama dan kedua kepada pekerja perempuan yang

⁹³ *Ibid.*, Ps. 99.

⁹⁴ *Ibid.*, Ps. 100.

⁹⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op. cit.*, Ps. 95.

⁹⁶ *Ibid.*, Ps. 84.

⁹⁷ *Ibid.*, Ps. 82.

dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan hal tersebut kepada pengusaha.⁹⁸

- d) Memberikan tanggapan positif apabila serikat pekerja/buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.⁹⁹

Pada dasarnya hak pekerja/buruh terdapat pada kewajiban pemberi kerja, demikian pula hak pemberi kerja terdapat pada kewajiban yang harus dilaksanakan pekerja sesuai dengan perjanjian kerja. Pekerja/buruh mempunyai hak lain yang bukan kewajiban pengusaha yaitu hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.¹⁰⁰

3.1.4. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktu (sementara atau terus menerus) dan jenis suatu pekerjaan (berulang-ulang atau selesainya suatu pekerjaan tertentu), hubungan kerja dapat dibuat dalam suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) ataupun perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Adapun jenis-jenis perjanjian kerja terbagi sebagai berikut:

⁹⁸ *Ibid.*, Ps. 81.

⁹⁹ *Ibid.*, Ps. 111.

¹⁰⁰ *Ibid.*, Ps. 105.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang dimaksud dengan perjanjian PKWT tersebut adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan dalam bahasa Indonesia. Jika persyaratan ini tidak dipenuhi, perjanjian kerja waktu tertentu ini akan dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.¹⁰¹

Adapun unsur-unsur perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah sebagai berikut:

- 1) Jangka waktunya tertentu atau terbatas.
- 2) Jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja/buruh adalah tertentu sifatnya, jenis dan kegiatannya selesai dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan jenis ini adalah pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya,¹⁰² yaitu:

- i. Pekerjaan yang diperkirakan untuk waktu yang tidak lama akan selesai dikerjakan.

¹⁰¹ Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, Ps. 57.

¹⁰² *Ibid.*, Ps. 59 ayat 1.

- ii. Pekerjaan yang sifatnya musiman atau berulang kembali.
- iii. Pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan pokok dari suatu perusahaan atau hanya merupakan pekerjaan penunjang atau tambahan.
- iv. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang dalam percobaan atau penajajakan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Menurut Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mempersyaratkan masa percobaan selama tiga bulan. Selama masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayarkan upah minimum yang berlaku.¹⁰³ Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak mempunyai jangka waktu tertentu, artinya berlangsung selama atau sampai para pihak mengakhirinya dengan alasan-alasan tertentu. Perjanjian kerja berakhir apabila:¹⁰⁴

¹⁰³ *Ibid.*, Ps. 60.

¹⁰⁴ *Ibid.*, Ps. 61.

- 1) Pekerja meninggal dunia
- 2) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- 3) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja/hubungan industrial.

c. Perjanjian Kerja Batas Maksimum

Yaitu perjanjian kerja di perusahaan yang mencantumkan dengan jelas mengenai batas maksimum usia pensiun.

d. Perjanjian Kerja Harian Lepas

Yaitu suatu perjanjian dimana didalamnya berisikan mengenai pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.¹⁰⁵ Perjanjian kerja harian lepas harus memenuhi ketentuan bahwa pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 (satu) bulan.

¹⁰⁵ Pasal 9 Kep.100/MEN/VI/04.

Sebagaimana tercantum pada Pasal 10 ayat 2 dan ayat 3 Kep.100/MEN/VI/2004 mengenai pekerja/buruh yang bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pada umumnya jangka waktu perjanjian kerja harian lepas tidak dibatasi oleh hanya satu kali perpanjangan dan atau satu kali pembaruan sebagaimana perjanjian kerja waktu tertentu pada umumnya.

Biasanya pekerjaan dilakukan oleh pekerja/buruh, harus dilakukan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kesepakatan para pihak, peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum atau kebiasaan setempat.¹⁰⁶

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dapat dibagi dalam dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.¹⁰⁷ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, akan dibahas dibagian tersendiri.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang dilakukan untuk jangka waktu tidak

¹⁰⁶ Djumadi, *Op. cit.*, hal. 35.

¹⁰⁷ Undang-undang Ketenagakerjaan, *Op. cit.*, Ps. 56.

tertentu, dilakukan secara terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari proses produksi. Maksudnya adalah berlangsung terus menerus sampai adanya alasan tertentu untuk mengakhirinya,¹⁰⁸ misalnya karena usia. Status pekerjaan dalam perjanjian kerja ini adalah pekerja tetap.

Pada penjelasan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian tentang pekerjaan yaitu:

"Pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman".¹⁰⁹

Apabila pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap.

Perjanjian tersebut dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Pada perjanjian yang dibuat lisan, pengusaha

¹⁰⁸ Djumadi, *Op. cit.*, hal. 12.

¹⁰⁹ *Ibid.*

wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan.¹¹⁰

Dalam Pasal 59 ayat 2 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap tidak dapat dibuat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu.¹¹¹ Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Sedangkan untuk perjanjian kerja waktu tertentu tidak diperbolehkan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Terkait dengan judul skripsi ini pembahasan akan dititikberatkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

3.2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

3.2.1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pada peraturan pelaksana Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan

¹¹⁰ *Ibid.*, Ps. 63.

¹¹¹ *Ibid.*, Ps. 59.

pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹¹²

Dari pasal tersebut di atas, pengertian perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai maksud yang sama dengan pasal 1 huruf (a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per 02/Men/1993:

"Kesepakatan kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu".

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dibatasi oleh jangka waktu perjanjian kerja atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pada Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan:¹¹³

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:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya

¹¹² Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.100/Men/VI/2004, Ps. 1.

¹¹³ Undang-undang Ketenagakerjaan, *Op. cit.*, Ps. 59.

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

Dari perumusan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja dan pengusaha sebagai para pihak dalam perjanjian kerja, selain terikat oleh perjanjian juga terikat oleh perundang-undangan Ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja pada waktu tertentu yang membatasi jangka waktu pelaksanaan pekerjaan paling lama 3 (tiga) tahun dan atau selesainya jenis pekerjaan tertentu.

3.2.2. Subyek dan Obyek perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Untuk sahnya perjanjian, diperlukan syarat subyektif dan obyektif dari perjanjian. Syarat subyektif mengenai orang atau subyek yang melakukan perjanjian dan syarat obyektif yang menyangkut obyek perjanjian. Adapun subyek dan obyek dalam perjanjian kerja waktu tertentu adalah:

- a. Subyek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Subyek perjanjian kerja waktu tertentu adalah terjadinya kesepakatan secara bebas antara dua pihak yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha. Para pihak adalah orang dewasa yang mempunyai tanggung jawab dan mampu untuk menyelenggarakan perjanjian kerja. Pada dasarnya kesepakatan bebas dianggap terjadi pada saat perjanjian dibuat oleh para pihak, kecuali dapat dibuktikan bahwa kesepakatan tersebut terjadi karena adanya kekhilafan, paksaan maupun penipuan, sebagaimana ditentukan dalam pasal 1321 KUH Perdata.¹¹⁴

KUH Perdata berpokok pangkal pada asas bahwa tiap orang mampu untuk mengadakan perjanjian, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak mampu.¹¹⁵

Tidak mampu untuk mengadakan perjanjian¹¹⁶ adalah:

- 1) Orang yang belum dewasa
- 2) Orang yang dikenakan pengampunan
- 3) Wanita kawin dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang
- 4) Dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang mengadakan perjanjian-perjanjian tertentu (KUH Perdata Pasal 1350).

¹¹⁴ Muljadi dan Widjaja, *Op. cit.*, hal. 95.

¹¹⁵ Soepomo. *Op. cit.*, hal. 64.

¹¹⁶ Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Ps. 1350.

Karena itu mereka yang dinyatakan tak mampu mengadakan perjanjian itu, dapat menentang perjanjian yang mereka telah adakan dalam segala hal yang oleh undang-undang tidak dikecualikan (KUH Perdata Pasal 1331).¹¹⁷

Apabila subyek perjanjian kerja sudah bersepakat secara bebas dan dinyatakan mampu secara hukum untuk bertindak atas namanya sendiri, maka sudah memenuhi syarat subyektif untuk mengadakan suatu perjanjian kerja waktu tertentu.

b. Obyek Perjanjian Waktu Tertentu

Sesuai dengan prinsip umum dalam perjanjian bahwa orang bebas memperjanjikan apa saja asalkan tidak bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang bersifat memaksa, atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat, demikian pula pada perjanjian kerja waktu tertentu para pihak bebas untuk bersepakat mengenai isi perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan tatasusila.

¹¹⁷ *Ibid.*, hal. 65.

Obyek perjanjian kerja adalah:

- 1) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 2) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Obyek perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai sifat yang khas, karena selain adanya pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya berlaku untuk pekerjaan yang sekali selesai sementara sifatnya dan didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu yang dibuat paling lama 3 (tiga) tahun, seperti diatur dalam pasal 8 peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi dan pada Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

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.

Dari pasal tersebut dapatlah disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibatasi jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Selain dibatasi oleh jangka

waktu perjanjian kerja, terdapat jenis pekerjaan tertentu yang dapat dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pada Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu."¹¹⁸

Pekerjaan tertentu diperinci dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai, atau sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang bersifat musiman
- 3) Pekerjaan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau peninjauan.¹¹⁹

Pada Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menegaskan obyek perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sedangkan penjelasan ayat ini menyatakan bahwa:

¹¹⁸ *Ibid.*, Ps. 59.

¹¹⁹ *Ibid.*

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan, atau pekerjaan yang bukan musiman.

Dari perumusan di atas, dapat disimpulkan bahwa obyek perjanjian kerja waktu tertentu dibuat berdasarkan jangka waktu pelaksanaan pekerjaan perjanjian kerja paling lama 3 (tiga) tahun atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, musiman atau berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

3.2.3. Syarat Formal dan Materil

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis sesuai dengan penjelasan Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan harus memenuhi syarat formal dan materil sebagai berikut:

a. Syarat Formal

Dalam pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, mengatur mengenai syarat formal yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu adalah:

- 1) Sekurang-kurangnya harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut:
 - a) Nama, alamat perusahaan, 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;
 - g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian.¹²⁰
- 2) Kesepakatan kerja harus di daftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;¹²¹
- 3) Dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2(dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja;¹²²

¹²⁰ *Ibid.*, Ps. 54.

¹²¹ *Ibid.*, Penjelasan Ps. 59.

¹²² *Ibid.*, Ps. 54.

- 4) Biaya yang timbul akibat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu, semuanya ditanggung pengusaha.¹²³

Selain tersebut di atas, penjelasan pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan:

"Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan".¹²⁴

Maksud dari rumusan penjelasan pasal 54 tersebut adalah dalam pembuatan perjanjian kerja, obyek perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya sama dengan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan, tidak boleh lebih rendah.

b. Syarat Materiil

Pada pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

¹²³ *Ibid.*, Ps. 53.

¹²⁴ *Ibid.*, Penjelasan Ps. 54.

- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²⁵

Syarat angka 1) dan 2) merupakan syarat subyektif, tidak terpenuhinya syarat subyektif mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan oleh salah satu pihak yang berkeberatan, sedangkan syarat angka 3) dan 4) merupakan syarat obyektif yang apabila tidak terpenuhi syarat obyektif menyebabkan perjanjian batal demi hukum.

Apabila syarat obyektif perjanjian kerja waktu tertentu tidak terpenuhi, maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu,¹²⁶ sebagaimana disebutkan pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

3.2.4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam perjanjian

¹²⁵ *Ibid.*, Ps. 52.

¹²⁶ Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Lih. Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, No. Kep.100/MEN/VI/2004 Ps. 1.

atau dengan selesainya pekerjaan yang telah disepakati bersama. Hal tersebut ditegaskan pada pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.¹²⁷

Pada pasal 61 tersebut menyatakan perlindungan yang diberikan kepada pekerja selain hal tersebut di atas, bahwa hubungan kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Karena dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.¹²⁸

Perjanjian kerja waktu tertentu pada dasarnya tidak dapat berakhir sebelum selesainya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, kecuali setelah para pihak berunding dan bersepakat untuk mengakhirinya.

¹²⁷ *Ibid.*, Ps. 61.

¹²⁸ *Ibid.*

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.¹²⁹

Akan tetapi Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat(1), ayat(2), ayat(4), ayat5, dan ayat(6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu".¹³⁰

Dari pasal 59 tersebut dapat diartikan bahwa selain sifat dan jenis pekerjaan tertentu, Undang-Undang mengatur jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 3 (tiga) tahun. Obyek perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan tersebut, berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, hubungan kerja waktu tertentu menjadi hubungan kerja tetap.

¹²⁹ *Ibid.*, Ps. 62.

¹³⁰ *Ibid.*, Ps. 59.

BAB IV
ANALISA YURIDIS PENERAPAN STATUS KARYAWAN PKWT
PADA PT PERUSAHAAN PENGELOLA ASET

4.1. Sekilas Tentang PT Perusahaan Pengelola Aset

PT Perusahaan Pengelola Aset (PPA) adalah Badan Usaha Milik Negara (Persero) di bidang pengelolaan aset yang bertindak untuk dan atas nama Menteri Keuangan Republik Indonesia, untuk mengelola aset-aset Negara eks Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN) yang tidak terkait perkara. PPA didirikan Pemerintah pada tanggal 27 Februari 2004 melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun 2004 sehubungan dengan berakhirnya masa tugas BPPN sesuai Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pengakhiran Tugas dan Pembubaran BPPN.

Sejalan dengan pengakhiran masa tugas BPPN tersebut maka, seluruh aset eks BPPN menjadi aset Negara yang dikelola oleh Menteri Keuangan. Selanjutnya melalui Perjanjian Pengelolaan Aset tanggal 24 Maret 2004, Menteri Keuangan menyerahkan sejumlah aset eks BPPN yang tidak terkait perkara kepada PPA.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PPA merupakan persero yang memiliki karakteristik yang

berbeda dengan BUMN pada umumnya. Karakteristik yang dimiliki PPA dalam pelaksanaan pengelolaan aset adalah sebagai berikut¹³¹:

- a. Selain bertanggung jawab secara korporasi kepada Rapat Umum Pemegang Saham (Menteri Negara BUMN), PPA juga bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan selaku pihak yang menyerahkelolakan aset Negara eks BPPN kepada PPA berdasarkan Perjanjian Pengelola Aset;
- b. Memiliki masa tugas yang terbatas yaitu 5 (lima) tahun;
- c. Mengelola aset Negara eks BPPN yang memiliki karakteristik khusus berupa sifat penguasaan sementara oleh Negara. Dengan penguasaan sementara tersebut, maka tujuan akhir dari pengelolaan aset Negara oleh PPA adalah mengembalikan aset-aset tersebut ke pasar melalui proses penjualan yang transparan, akuntabel dan wajar.

Pelaksanaan tugas pengelolaan aset yang dilaksanakan PPA, yaitu melalui kegiatan restrukturisasi aset, penagihan piutang, kerjasama dengan pihak lain dalam rangka peningkatan nilai aset dan penjualan, serta tugas-tugas terkait lainnya.

¹³¹ Laporan Tahunan 2005 PT PPA, hal. 1.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selaku pengelola aset negara, PPA selalu mengedepankan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik, yaitu Transparansi (*Transparency*), Kemandirian (*Independency*), Akuntabilitas (*Accountability*), Pertanggungjawaban (*Resposibility*) dan Kewajaran (*Fairness*). Selain itu selaku BUMN, PPA berkomitmen untuk senantiasa tunduk dan patuh pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. PPA telah menciptakan sistem dan prosedur pengendalian yang menjadi pedoman bagi semua elemen perusahaan di dalam mewujudkan lingkungan pengendalian yang kondusif.¹³²

Sejak awal berdirinya, PPA telah mengembangkan budaya yang menekankan pentingnya integritas dan perilaku etis dari seluruh jajaran manajemen dan karyawan perusahaan. Penekanan ini diinformasikan melalui peraturan tertulis, komunikasi lisan, dan sarana komunikasi lainnya. Peraturan Perusahaan yang berisi tata tertib, syarat-syarat kerja dan hal kepegawaian lainnya telah dirumuskan dengan mempertimbangkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan Perusahaan PPA telah disahkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan isinya telah disosialisasikan kepada karyawan PPA. Pemahaman karyawan

¹³² *Ibid.*, hal. 28.

atas isi Peraturan Perusahaan merupakan faktor penting di dalam menciptakan lingkungan pengendalian yang kondusif.¹³³

PPA sebagai BUMN yang mempunyai karakteristik yang berbeda dengan BUMN pada umumnya, salah satunya yaitu memiliki masa tugas yang terbatas yaitu lima tahun sejak didirikan atau kecuali diperpanjang atas persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham¹³⁴, maka PPA memperkerjakan karyawan dalam 2 (dua) kelompok yaitu pekerja atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau biasa disebut karyawan kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau biasa disebut karyawan tetap.

4.2. Kasus Posisi

Fokus penulisan skripsi ini akan menganalisa penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PPA, khususnya perjanjian kerja waktu tertentu antara PT PPA dan Sdr. A (Pekerja).

Pekerja adalah seorang sarjana Ekonomi, warga negara Indonesia berusia 32 tahun mengajukan surat lamaran kerja

¹³³ *Ibid.*, hal. 36.

¹³⁴ Anggaran Dasar PPA yang telah diumumkan dalam Berita Negara R.I No. 39 tertanggal 14 Mei 2004 dan Tambahan Berita Negara No. 4541 tahun 2004, hal. 7.

ke PPA. Setelah melewati proses tes dan seleksi karyawan baru di PPA, yang bersangkutan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan dan diterima sebagai pekerja PKWT efektif tanggal 1 Juni 2004 dengan jabatan Staf, pangkat Assistant Manager, golongan 6 pada Bagian Dukungan Administrasi. Pekerja di PPA sebagai pekerja PKWT sampai dengan 31 Desember 2008 atau selama 4 tahun 7 bulan dengan jabatan terakhir sebagai Staf, Pangkat Manager, golongan 11 pada Bagian Pengelolaan Aset Kredit 1.

4.2.1. Jangka Waktu Kerja Karyawan

PPA mempekerjakan Pekerja sejak 1 Juni 2004 sampai dengan 31 Desember 2008 dengan pembagian jangka waktu kontrak kerja PKWT sebagai berikut:

- a. PKWT Pertama maksimal 2 (dua) tahun sejak 1 Juni 2004 dan berakhir sampai dengan 31 Mei 2006, sebagai staf pada Bagian Dukungan Administrasi.¹³⁵
- b. Pekerja diperpanjang jangka waktu PKWT-nya selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai 1 Juni 2006 sampai dengan 31 Mei 2007.¹³⁶

¹³⁵ Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu No: PKWT-99/PPA/0504, hal. 2.

¹³⁶ Surat PPA kepada Pekerja No. S-360/PPA/SDM/0506, tanggal 23 Mei 2006 perihal perpanjangan Waktu PKWT.

- c. Melalui perusahaan penyedia jasa yang bersangkutan dipekerjakan pada PPA sejak 14 Juni 2007 sampai dengan 11 Juli 2007. Ruang lingkup tugas yang bersangkutan selama diperkerjakan melalui perusahaan penyedia jasa sama dengan ruang lingkup tugas yang diberikan pada waktu yang bersangkutan sebagai karyawan PKWT.
- d. PPA melakukan pembaharuan perjanjian PKWT dengan yang bersangkutan setelah melalui masa tenggang waktu selama 30 (tiga puluh) hari. Jangka waktu perjanjian pembaruan PKWT selama 20 (dua puluh) bulan terhitung mulai tanggal 12 Juli 2007 dan berakhir sampai dengan tanggal 26 Februari 2009, sebagai staf pada Bagian Pengelola Dokumen.
- e. Kemudian diadakan 2 (dua) kali Perubahan atas pembaruan Perjanjian PKWT, pertama perubahan tentang penempatan/penugasan, yang semula yang bersangkutan ditempatkan pada Bagian Pengelola Dokumen dimutasikan ke Bagian Pengelolaan Aset Kredit 1.¹³⁷ Perubahan kedua tentang jangka waktu PKWT yang semula jangka waktu selama 20 bulan, mulai tanggal 12 Juli 2007 dan berakhir sampai dengan tanggal 26 Februari 2009, di

¹³⁷ Perubahan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu No. ADD.PKWT-043/PPA/0908, hal. 1.

ubah menjadi 18 bulan, mulai tanggal 12 Juli 2007 dan berakhir sampai dengan tanggal 31 Desember 2008.¹³⁸

f. Pada tanggal 1 Januari 2009 Pekerja berakhir kontrak kerjanya di PPA. Sebagai ungkapan terima kasih, PPA memberikan uang purna bakti sebagai uang pisah kepada Pekerja.

4.2.2. Jenis Pekerjaan

Pekerja sebagai karyawan PKWT, pada periode kerja 1 Juni 2004 sampai dengan 31 Mei 2007 ditempatkan sebagai Staf pada Bagian Dukungan Administrasi. Tugas pokok dan fungsi Pekerja adalah¹³⁹ membantu Kepala Bagian Dukungan Administrasi dalam memberikan dukungan kerja dalam bentuk pengadministrasian data dan transaksi aset Direktorat Pengelola Aset Kredit dan Properti (DPAKP), pemeliharaan aset properti serta pengelolaan kegiatan Kantor Cabang, dengan menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- 1) Pengadministrasian data dan transaksi aset DPAKP.
- 2) Pemeliharaan aset properti.
- 3) Perencanaan dan pemantauan kegiatan Kantor Cabang.
- 4) Pelaporan kegiatan Bagian Dukungan Administrasi dan

¹³⁸ Perubahan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu No: ADD.PKWT-087/PPA/1208, hal.1.

¹³⁹ Surat Keputusan Direksi PPA Nomor: SK-45/PPA/0805, hal. 9.

Kantor Cabang.

Pada periode kerja 12 Juli 2007 sampai dengan 26 Februari 2009, Pekerja dipekerjakan sebagai Staf PKWT pada Bagian Pengelola Dokumen dengan tugas pokok dan fungsi Pekerja adalah¹⁴⁰ membantu Kepala Bagian Dukungan Administrasi dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan dokumen aset dan arsip dalam mendukung tercapainya tertib administrasi dokumen, dengan menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- 1) Penerimaan dokumen aset dan arsip.
- 2) Pengadministrasian, pencatatan dan penyimpanan dokumen aset dan arsip.
- 3) Pelayanan dokumen aset dan arsip.
- 4) Penyerahan dokumen aset dan arsip.

Melalui Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No: ADD.PKWT-043/PPA/0908 tertanggal 26 September 2008, Karyawan dipekerjakan sebagai karyawan PKWT pada Bagian Pengelola Aset Kredit 1 sebagai Staf. Tugas yang ditangani Karyawan sebagai Staf pada Bagian Pengelola Aset Kredit 1 dengan tugas pokok dan fungsi Pekerja

¹⁴⁰ *Ibid.*, hal.3.

adalah¹⁴¹ membantu Kepala Bagian Pengelola Aset Kredit 1 dalam mengelola aset dalam bentuk piutang, saham yang berkaitan dengan piutang yang dikelola dan aset lainnya yang ditetapkan oleh Direksi antara lain melalui kegiatan penagihan, restrukturisasi, peningkatan nilai dan penjualan, dengan menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- 1) Perencanaan dan penyusunan langkah-langkah terkait dengan pengelolaan Aset DPAKP dalam bentuk piutang, saham yang berkaitan dengan piutang yang dikelola dan aset lainnya yang ditetapkan oleh Direksi.
- 2) Pelaksanaan langkah-langkah terkait dengan pengelolaan Aset DPAKP dalam bentuk piutang, saham yang berkaitan dengan piutang yang dikelola dan aset lainnya yang ditetapkan oleh Direksi.
- 3) Pelaporan pelaksanaan kegiatan Bagian Pengelola Aset Kredit.

4.2.3. Hak dan Kewajiban Karyawan

Hak-hak yang diberikan kepada Pekerja adalah hampir sama dengan apa yang diberikan PPA kepada karyawan

¹⁴¹ *Ibid.*, hal.8.

PKWTT yaitu¹⁴²:

- a. Gaji, diberikan kepada Karyawan sesuai dengan jabatan, pangkat dan golongannya. Setiap tahun gaji Karyawan diadakan penyesuaian atau kenaikan gaji yang besarnya sesuai dengan hasil evaluasi penilaian kinerja Karyawan dan kondisi keuangan PPA.
- b. Tunjangan Hari Raya, dibayarkan kepada Karyawan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Pembayaran tunjangan hari raya dibayarkan sepuluh hari sebelum hari Raya Idul Fitri setiap tahunnya.
- c. Tunjangan cuti dibayarkan kepada Karyawan sebesar 1 (satu) kali upah setiap tahunnya. Yang berhak atas tunjangan cuti adalah karyawan yang telah mempunyai masa kerja di perusahaan minimal 9 (Sembilan) bulan secara terus menerus.
- d. Fasilitas kesehatan rawat jalan, yaitu fasilitas yang diberikan Perusahaan kepada seluruh Karyawan dengan batas plafon tertentu per tahun sesuai dengan jabatan karyawan.
- e. Fasilitas kesehatan rawat inap, yaitu fasilitas yang diberikan Perusahaan kepada Karyawan dan keluarganya

¹⁴² Peraturan Perusahaan PPA, hal.6-7.

melalui kerjasama dengan Perusahaan asuransi, sedangkan fasilitas asuransi jiwa dan kecelakaan, khusus hanya diberikan kepada Karyawan.

f. Program jaminan sosial tenaga kerja, yaitu program wajib dari Pemerintah sesuai dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, semua karyawan diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT Jamsostek. Besarnya iuran jamsostek meliputi:

- 1) Jaminan Kematian: 0,30% dari upah per bulan;
- 2) Jaminan Kecelakaan Kerja: 0,24% dari upah per bulan;
- 3) Jaminan Hari Tua: 5,70% dari upah per bulan.

Total iuran Jamsostek sebesar 6,24%, masing-masing dibayarkan 4,24% oleh Perusahaan dan 2% dibayar oleh Karyawan untuk iuran jaminan hari tua.

g. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mendukung peningkatan kinerja Perusahaan, maka Perusahaan juga memberikan apresiasi/jasa produksi kepada Karyawan dengan didasarkan atas tolok ukur pencapaian Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan

(RKAP). Pemberian apresiasi/jasa produksi dilakukan berdasarkan *merit system* dengan memperhatikan kondisi keuangan Perusahaan, dan ditetapkan oleh Direksi setelah berkonsultasi dengan Komisaris.¹⁴³

h. Perusahaan juga menyediakan program pelatihan dan pengembangan kepada Karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi Karyawan baik dalam teori maupun praktek sehingga Karyawan dapat menjalankan tugasnya secara lebih efisien dan efektif, meningkatkan pengetahuan Karyawan untuk mengikuti perkembangan ilmu di bidang masing-masing, meningkatkan motivasi kerja Karyawan sehingga dapat berprestasi dengan baik dan memberi penghargaan atas prestasi dan kinerja Karyawan.

Kewajiban Karyawan adalah ditetapkan sebagai berikut¹⁴⁴:

- a. Karyawan wajib melaksanakan dengan baik, penuh tanggung jawab, disiplin, penuh integritas serta profesional setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan;
- b. Karyawan wajib bekerjasama dengan sesama rekan kerja,

¹⁴³ Risalah Rapat Umum Pemegang Saham Tahun 2005 PT PPA, hal.4.

¹⁴⁴ Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu No:PKWT-99/PPA/0504, hal.3-4.

atasan maupun dengan karyawan lainnya dengan sebaik-baiknya sehingga pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan benar serta tepat waktu sesuai jadwal dan atau arahan yang telah ditentukan PPA;

- c. Karyawan wajib memberikan laporan yang berisikan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan;
- d. Karyawan wajib menjaga kesusilaan, menaati tata tertib perusahaan dan/atau Peraturan Perusahaan dan ketentuan lainnya yang berlaku;
- e. Karyawan dilarang mempunyai hubungan kerja dengan pihak lain manapun;
- f. Karyawan wajib untuk menjaga kerahasiaan Perusahaan.

4.3. Analisis Yuridis

PKWT dalam perjanjian kerja pekerja/buruh dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan cenderung merugikan pekerja/buruh. Kebijakan penggunaan karyawan kontrak sering dijadikan celah oleh pengusaha untuk memperkerjakan karyawan dengan dasar efisiensi biaya. Salah satu cara pengusaha untuk mempekerjakan

karyawan untuk menekan efisiensi biaya adalah dengan diperpanjangnya terus menerus perjanjian kerja waktu tertentu yang dimiliki pekerja yang bersangkutan atau pada saat masa tenggang waktu kontrak kerja pengusaha melakukan kerjasama dengan perusahaan penyedia jasa agar perusahaan dapat tetap mendapatkan bantuan dari pekerja/buruh yang sama walaupun dengan beda status yaitu sebagai tenaga *outsourc*e.

Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa objek perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan pekerjaan tertentu menurut sifat, jenis dan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun, pelanggaran atas ketentuan tersebut mengakibatkan perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang memiliki hubungan kerja tetap. Oleh sebab itu tulisan ini melakukan analisis yuridis atas penerapan perjanjian kerja waktu tertentu pada PPA berdasarkan jenis pekerjaan dan jangka waktu kontrak.

4.3.1. Jenis Pekerjaan

Memperhatikan isi perjanjian kerja antara PPA dan Pekerja merupakan perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk

mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu ataupun pekerjaan tertentu. Isi PKWT memuat hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh yang diperjanjikan dalam PKWT, dipersyaratkan tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴⁵

Sesuai ketentuan Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pembuatan PKWT harus memenuhi unsur-unsur, pertama adalah didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, yang kedua adalah harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia, selanjutnya yang ketiga adalah tidak boleh ada masa percobaan, dan yang keempat adalah hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, dan kemudian yang terakhir adalah tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.¹⁴⁶

Dalam penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, diterangkan bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini

¹⁴⁵ Pasal 2 Kep.100/Men/VI/2004 jo Pasal 54 ayat (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴⁶ Hidayat Muharam, Hukum Ketenagakerjaan, Cet. 1, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006).

adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi bergantung pada cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.¹⁴⁷

Jenis pekerjaan yang ditangani Pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu antara Pekerja dan PPA tidak disebutkan dengan tegas, hanya disebutkan sebagai Staf pada Bagian Dukungan Administrasi pada PKWT pertama, sebagai Staf Bagian pengelola Dokumen pada perpanjangan PKWT dan sebagai Staf Bagian Pengelola Aset Kredit 1 pada perubahan pembaharuan PKWT. Oleh karena itu Pekerja melaksanakan pekerjaan berdasarkan pada tugas pokok dan

¹⁴⁷ Hidayat, Op. cit. hal. 8.

fungsi yang ditetapkan perusahaan untuk pekerja tetap, sehingga menurut penulis dapat disimpulkan bahwa jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu untuk karyawan kontrak adalah pekerjaan yang bersifat tetap yang dilakukan secara terus menerus, berkelanjutan, dan jenis pekerjaan rutin.

Perundang-undangan mensyaratkan hanya jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara yang boleh dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Ditegaskan pada Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Menurut hukum, pelanggaran terhadap ketentuan objek perjanjian adalah perjanjian tersebut dinyatakan batal demi hukum, sanksi yang ditetapkan oleh Undang-undang adalah perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Oleh karena PPA merupakan perusahaan yang masa berdirinya telah ditentukan di dalam Anggaran Dasarnya yaitu 5 tahun sejak didirikan atau kecuali diperpanjang atas persetujuan RUPS, dan tugas dari PPA adalah mengelola aset Negara eks BPPN yang memiliki

karakteristik khusus berupa sifat penguasaan sementara oleh Negara. Dengan penguasaan sementara tersebut, maka tujuan akhir dari pengelolaan aset Negara oleh PPA adalah mengembalikan aset-aset tersebut ke pasar melalui proses penjualan yang transparan, akuntabel dan wajar. Setelah selesainya penjualan seluruh aset Negara eks BPPN masa tugas PPA pun berakhir. Dari kondisi tersebut, maka dapat disimpulkan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan di PPA akan selesai dalam waktu tertentu. Sehubungan dengan hal tersebut maka pengaturan hubungan kerja dengan para pekerjanya, PPA dapat merujuk pada Pasal 59 (1) UU Nomor 13/2003 dan Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004.

Pasal 59 (1) UU No. 13/2003 mengatur sebagai berikut:

"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:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang 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, produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan."*

4.3.2. Jangka Waktu Kontrak

Pekerja selaku karyawan kontrak, jangka waktu kontrak pertama adalah maksimal 2 tahun sejak tanggal 1

Juni 2004 dan berakhir sampai dengan tanggal 31 Mei 2006, kemudian diperpanjang 1 x selama 1 tahun terhitung mulai tanggal 1 Juni 2006 sampai dengan tanggal 31 Mei 2007, kemudian sejak 14 Juni 2007 sampai dengan 11 Juli 2007 pekerja melalui perusahaan penyedia jasa dipekerjakan di PPA, setelah itu dibuat perjanjian pembaharuan PKWT maksimal 2 tahun terhitung mulai tanggal 12 Juli 2007 dan berakhir sampai dengan tanggal 26 Februari 2009. Kemudian diadakan 2 (dua) kali Perubahan atas pembaruan Perjanjian PKWT, pertama perubahan tentang penempatan/penugasan, yang semula yang bersangkutan ditempatkan pada Bagian Pengelola Dokumen dimutasikan ke Bagian Pengelolaan Aset Kredit 1. Perubahan kedua, tentang jangka waktu PKWT yang semula jangka waktu selama 20 bulan, mulai tanggal 12 Juli 2007 dan berakhir sampai dengan tanggal 26 Februari 2009, di ubah menjadi 18 bulan, mulai tanggal 12 Juli 2007 dan berakhir sampai dengan tanggal 31 Desember 2008.

Perjanjian PKWT pertama selama 2 (dua) tahun, karena belum selesainya pekerjaan, PKWT diperpanjang selama 1 (satu) tahun, penerapan PKWT ini sudah sesuai dengan Pasal 59 ayat (3) dan (4) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan:

Pasal 59 Ayat (3):

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui."

Pasal 59 ayat (4):

"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."

Sebelum dibuat perjanjian pembaharuan PKWT selama 2 (dua) tahun karena pekerjaan belum dapat diselesaikan, Pekerja selama masa tenggang waktu 30 hari melalui perusahaan penyedia jasa yang bekerjasama dengan PPA dipekerjakan pada PPA.

Ketentuan dalam Pasal 3 ayat (6) dan (7) Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004, menyebutkan:

Pasal 3 ayat (5):

"Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT;"

Pasal 3 ayat (6):

"Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja."

Pasal 3 ayat (7):

"Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha."

Yang dimaksud dengan hubungan kerja menurut Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan "*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.*"

Dalam hal ini Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha terjadi antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dengan Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak terjadi antara PPA dan Pekerja.

Hak PPA dari kerjasama dengan perusahaan penyedia jasa adalah mendapatkan tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan PPA dan PPA berkewajiban membayar imbalan jasa kepada perusahaan penyedia jasa yang telah memenuhi kewajibannya kepada PPA.

Berdasarkan penerapan hubungan kerja melalui perusahaan penyedia jasa dimana PPA mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa bukan dengan Pekerja, maka penulis berpendapat penerapan pekerja PKWT di PPA sudah sesuai dengan Pasal 3 ayat (7) Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004.

Mengenai diadakannya 2 (dua) kali Perubahan atas pembaharuan Perjanjian PKWT, pertama perubahan tentang

penempatan/penugasan, yang semula Pekerja ditempatkan pada Bagian Pengelola Dokumen dimutasikan ke Bagian Pengelolaan Aset Kredit 1. Perubahan kedua tentang jangka waktu PKWT yang semula jangka waktu kontrak kerja selama 20 bulan, mulai tanggal 12 Juli 2007 dan berakhir sampai dengan tanggal 26 Februari 2009, diubah menjadi 18 bulan, mulai tanggal 12 Juli 2007 dan berakhir sampai dengan tanggal 31 Desember 2008.

Pasal 3 ayat (8) Kepmen Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 menyebutkan:

Pasal 3 ayat (8):

"Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan (6) yang dituangkan dalam Perjanjian."

Memperhatikan Pasal 3 ayat (8) Kepmen Nomor Kep-100/MEN/VI/2004, maka ketentuan ketenagakerjaan memungkinkan para pihak dalam PKWT untuk membuat suatu perjanjian baru yang dituangkan dalam perjanjian.

Memperhatikan hal tersebut maka, perubahan atas pembaharuan perjanjian PKWT yang dilakukan PPA dan Pekerja telah sesuai dan tidak bertentangan dengan Pasal 3 ayat (8) Kepmen Nomor Kep-100/MEN/VI/2004. Karenanya status PKWT Pekerja tersebut telah sesuai dan tidak

bertentangan dengan peraturan dan ketentuan ketenagakerjaan.

4.3.3. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Dengan berakhirnya PKWT tersebut sebelum selesainya masa operasi PPA atau bersamaan dengan berakhirnya masa operasi PPA, maka tidak ada kewajiban bagi PPA untuk membayarkan apapun terhadap Pekerja tersebut.

Yang mungkin akan menjadi permasalahan adalah apabila tanggal berakhir PKWT tersebut itu melewati tanggal asumsi masa berakhirnya masa operasi PPA, karena dengan terlewatkannya tanggal berakhirnya PKWT maka PPA wajib membayar upah pekerja sampai berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut.

Pada posisi kasus ini, setelah berakhirnya PKWT pada tanggal 31 Desember 2008, PPA memberikan uang purna bakti kepada Pekerja PKWT. Pemberian uang purna bakti ini kepada Pekerja PKWT merupakan suatu hal yang sangat baik karena menurut ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, Pekerja PKWT yang berakhir PKWT-nya tidak berhak atas pesangon sebagaimana diberikan kepada karyawan tetap.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, pengaturan perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara PPA dan Pekerja sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena tidak ada satupun tindakan pelanggaran yang dilakukan PPA terhadap peraturan dan ketentuan ketenagakerjaan.

- a. Mengenai Jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan Pekerja di PPA sudah sesuai dengan Pasal 59 (1) UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pekerjaan PPA akan selesai dalam waktu tertentu, karena kondisi PPA yang masa berdirinya telah ditentukan di dalam Anggaran Dasarnya yaitu 5 tahun sejak didirikan atau kecuali diperpanjang atas

persetujuan RUPS dan tugas dari PPA adalah mengelola aset Negara eks BPPN yang memiliki karakteristik khusus berupa sifat penguasaan sementara oleh Negara.

- b. Mengenai jangka waktu kontrak, yang pertama adalah PKWT 2 tahun, kemudian diperpanjang 1 x selama 1 tahun setelah masa jeda lebih dari 30 hari dibuat perjanjian pembaharuan PKWT maksimal 2 tahun. Kemudian diadakan 2 (dua) kali Perubahan atas pembaruan Perjanjian PKWT, pertama perubahan tentang penempatan/penugasan, perubahan kedua, tentang jangka waktu PKWT yang semula jangka waktu selama 20 bulan, di ubah menjadi 18 bulan.

Penerapan jangka waktu PKWT tersebut sudah sesuai dengan Pasal 59 ayat (3) dan (4) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 3 ayat (5), (6) dan (7) Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Sebelum dibuat perjanjian pembaharuan PKWT selama 2 (dua) tahun karena pekerjaan belum dapat diselesaikan, Pekerja selama masa tenggang waktu 30 hari melalui perusahaan penyedia jasa yang bekerjasama dengan PPA dipekerjakan pada PPA, hal ini sudah sesuai

dengan Ketentuan dalam Pasal 3 ayat (7) Kepmenakertrans No. Kep-100/Men/VI/2004, karena yang dimaksud dengan hubungan kerja, menurut Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah "*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.*" Dalam hal ini Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha terjadi antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dengan Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak terjadi antara PPA dan Pekerja. Berdasarkan penerapan hubungan kerja melalui perusahaan penyedia jasa dimana PPA mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa bukan dengan Pekerja.

Mengenai perubahan PKWT yang terjadi dua kali hal tersebut sudah sesuai dengan Pasal 3 ayat (7) dan (8) Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004. Ketentuan ketenagakerjaan memungkinkan para pihak dalam PKWT untuk membuat suatu perjanjian baru yang dituangkan dalam perjanjian.

Kedua, karyawan PKWT yang diakhiri perjanjian kerjanya telah mendapatkan haknya sesuai yang dipersyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Remunerasi seperti gaji, tunjangan cuti, tunjangan hari raya, bonus/apresiasi dan fasilitas kesehatan yang diberikan PPA kepada karyawan PKWTT juga diberikan sama kepada Karyawan PKWT. Pemberian uang purna bakti sebagai ungkapan terima kasih PPA kepada Karyawan PKWT yang berakhir kontrak kerjanya dengan PPA, hal ini sangat baik karena sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, PKWT yang berakhir kontrak kerjanya tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana diberikan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja kepada karyawan PKWTT.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini disarankan kepada pengusaha, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat yang terlibat langsung dalam penyusunan kebijakan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan di Indonesia sebagai berikut:

- a. Dalam Perjanjian PKWT di PPA, tugas dan fungsi utama Pekerja disarankan untuk dicantumkan dalam perjanjian

PKWT, demikian juga mengenai ketentuan waktu dan lamanya apabila dibutuhkan perpanjangan dan pembaharuan PKWT. Pencantuman perihal tersebut dalam perjanjian PKWT akan menunjukkan itikad baik dari pengusaha untuk menerapkan PKWT di perusahaannya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dan akan membantu pekerja untuk memonitor penerapan PKWT tersebut.

b. Melengkapi ketentuan peraturan ketenagakerjaan khususnya BAB IX Hubungan Kerja pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, agar kejadian terhadap Pekerja dimana selama masa jeda 30 hari sebelum pembaharuan PKWT 2 tahun tetap dipekerjakan ke PPA melalui perusahaan penyedia jasa dapat terhindari.

c. Melengkapi ketentuan peraturan ketenagakerjaan khususnya ketentuan setelah masa kontrak PKWT selama 3 tahun dilanjutkan dengan pembaharuan PKWT 2 tahun setelah masa jeda 30 hari. Ketentuan tersebut perlu diatur lebih lanjut sebagai acuan pengusaha dalam menerapkan status pekerja di perusahaannya setelah masa pembaharuan PKWT dan untuk menghindari terjadinya pelaksanaan PKWT yang berulang-ulang.

DAFTAR REFERENSI

1. BUKU

- Budiono, Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet. 1, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cet. 1, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995.
- Kansil, C.S.T., *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Cet. 1, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Miru, Ahmad dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan: Penjelasan Makna pasal 1233 sampai 1456 BW*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009.
- Muharam, Hidayat, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 1, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, *Perikatan pada Umumnya*, Cet. I, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003.
- , *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- Nurachmad, Much., *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak tenaga Kerja Kontrak (outsourcing)*, Jakarta: Visimedia, 2009.
- Poerwadarminta, W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1986.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1981.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press, 1986.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cet. VII., Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003.

Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Cet. 25, Jakarta: Intermasa, 1993

-----, *Aneka Perjanjian*, Cet.X, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.

-----, *Hukum Perjanjian*, Cet. 17, Jakarta: PT. Intermasa, 1998.

Tunggal, Iman Sjahputra, *Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Harvarindo, 2009.

Widjaya, Rai, *Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting): Teori dan Praktek*, Bekasi: Kesaint Blanc, 2002.

2. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Depnaker, Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, No. Kep.100/MEN/VI/2004.

Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), diterjemahkan oleh R. Subekti dan Tjitrosudibio, Cet. 28, Jakarta: Pradnya Paramita, 1996.

Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU. No.13 Tahun 2003.

PP No. 61 tahun 2008, ruang lingkup PT PPA diperluas dan dengan masa tugas yang tidak terbatas.

3. SURAT/LAPORAN/PERATURAN INTERNAL

Surat PPA kepada Pekerja Nomor S-360/PPA/SDM/0506, tanggal 23 Mei 2006 perihal perpanjangan Waktu PKWT.

-----, Nomor ADD.PKWT-043/PPA/0908, tentang Perubahan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Laporan Tahunan 2004 PT PPA.

Laporan Tahunan 2005 PT PPA.

Risalah Rapat Umum Pemegang Saham Tahun 2005 PT PPA.

PPA, Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Nomor PKWT-99/PPA/0504.

PPA, Anggaran Dasar PPA yang telah diumumkan dalam Berita Negara R.I Nomor 39 tertanggal 14 Mei 2004 dan Tambahan Berita Negara Nomor 4541 tahun 2004.

PPA, Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Nomor PKWT-103/PPA/0607.

PPA, Perubahan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Nomor ADD.PKWT-043/PPA/0908.

PPA, Perubahan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Nomor ADD.PKWT-087/PPA/1208.

Surat Perpanjangan Waktu PKWT No.S-360/PPA/SDM/0506

Surat Keputusan Direksi PPA Nomor SK-45/PPA/0805.

4. INTERNET

<http://aafandia.wordpress.com/2009/05/20.> [Sistematika-kuh-perdata-dan-pembagian-hukum-perikatan.](#)