

BAB 2 PERJANJIAN KERJA

2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Iman Soepomo perjanjian kerja adalah perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹³ “Pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.¹⁴ Selanjutnya, Yunus Shamad berpendapat bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.¹⁵

Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) perjanjian kerja menggunakan istilah persetujuan perburuhan. Pasal 1601 a KUH Perdata menyatakan persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹⁶ Perumusan mengenai perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUH Perdata adalah kurang lengkap karena di sini yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja, tidak juga pihak lainnya, yaitu majikan. Padahal pada tiap perjanjian yang berdua pihak, yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan.¹⁷

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUH Perdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah di bawah perintah pihak lain. Di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha

¹³Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*, edisi revisi, cet. 9, (Jakarta: Djambatan, 2001), hlm. 56.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 1.

¹⁵Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia, 1995), hlm. 55 dalam Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, cet. 1, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 28.

¹⁶*Kitab Undang-undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet. 25, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1992), pasal 1601 a.

¹⁷Iman Soepomo, *op.cit.*, hlm. 56.

adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.¹⁸

Pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁹ Pengertian perjanjian kerja berdasarkan undang-undang ini tidak mensyaratkan bentuk tertentu, bisa dibuat secara tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak atau dilakukan secara lisan. Namun secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka perjanjian kerja tersebut harus dibuat sesuai peraturan perundangan yang berlaku. Biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha.

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi dasar adanya hubungan kerja. Menurut pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁰ Berdasarkan definisi hubungan kerja di atas maka dalam hubungan kerja terdapat tiga unsur penting yaitu:

I. Adanya pekerjaan.

Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh dan tidak boleh dilimpahkan kepada orang lain tanpa seizin pengusaha. Pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh bersifat sangat pribadi karena menyangkut

¹⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 54-55.

¹⁹Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 1 angka 14.

²⁰Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 1 angka 15.

pengetahuan, keahlian, dan keterampilan kerja. Oleh sebab itu jika pekerja/buruh meninggalkan dunia maka perjanjian kerja putus demi hukum.²¹ Hal ini dinyatakan dalam pasal 1603 a KUH Perdata bahwa si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ketiga.²²

2. Adanya upah.

Berdasarkan pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²³ Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan. Upah mempunyai peranan penting dalam hubungan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan utama pekerja adalah untuk mendapatkan upah.

3. Adanya perintah.

Adanya perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja, perintah memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya perintah maka hubungan tersebut bukan hubungan kerja, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien atau pengacara dengan klien. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.²⁴

²¹Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, cet. 2, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), hlm. 43.

²²*Kitab Undang-undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet. 25, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1992), pasal 1603 a.

²³Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 1 angka 30.

²⁴F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, edisi revisi, cet. 1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 8.

Menurut Iman Soepomo hubungan kerja pada dasarnya meliputi soal-soal yang berkenaan dengan:²⁵

1. pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja;
2. kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan buruh;
3. kewajiban majikan membayar upah kepada buruh yang sekaligus merupakan hak buruh atas upah;
4. berakhirnya hubungan kerja dan
5. caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

2.2 Isi Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:²⁶

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 52 ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan,

²⁵Iman Soepomo, *op.cit.*, hlm. 9.

²⁶Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 52 ayat (1) dan lihat juga *Kitab Undang-undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet. 25, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1992), pasal 1320.

sedangkan yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 52 ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.²⁷

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:²⁸

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

Ketentuan-ketentuan yang harus tercantum dalam perjanjian kerja tersebut terutama tentang besarnya upah dan cara pembayaran serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁹ Tidak boleh bertentangan maksudnya jika 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 tersebut.

Dalam praktik, pada umumnya isi perjanjian kerja biasanya mengenai besarnya upah, macam pekerjaan, dan jangka waktunya. Dengan demikian, perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu mengenai upah saja, sehingga perlu ada peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara

²⁷Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 52 ayat (2) dan ayat (3).

²⁸Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*. UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 54 ayat (1).

²⁹Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 54 ayat (2) dan lihat juga Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004, pasal 2 serta Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.220/MEN/X/2004, pasal 2 ayat (1).

lengkap. Adapun peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap adalah peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, sedangkan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.³⁰

Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum sama dan diberikan pada masing-masing pihak. Perjanjian kerja yang telah ditandatangani tidak dapat ditarik kembali atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.³¹ Perubahan isi perjanjian kerja tidak dikenal istilah batal demi hukum, sehingga meskipun isi perjanjian telah nyata-nyata bertentangan dengan undang-undang, perjanjian tersebut tidak langsung batal dengan sendirinya. Pihak yang merasa keberatan atau dirugikan hanya dimungkinkan melakukan pembatalan melalui kesepakatan dengan pihak lawan. Jika ternyata pihak lawan tidak bersedia membatalkan perjanjian, maka pembatalan bisa dilakukan melalui gugatan ke pengadilan. Ketentuan ini sejalan dengan pasal 1338 KUH Perdata menyatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian-perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.³²

2.3 Jenis Perjanjian Kerja

Pasal 56 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas:³³

³⁰F.X. Djumaldji, *op.cit.*, hlm. 22-23.

³¹Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 54 ayat (3) dan pasal 55.

³²*Kitab Undang-undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet. 25, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1992), pasal 1338 ayat (1) dan ayat (2).

³³Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 56.

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

2.3.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.³⁴ Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika ketentuan tersebut di atas tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja tersebut berubah jenisnya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.³⁵ Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Oleh karena mungkin saja pekerja/buruh tetap menuntut dipekerjakan setelah selesainya perjanjian kerja waktu tertentu yang diperjanjikan. Jika tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya, maka pengusaha dapat dituntut untuk terus mempekerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu yang biasa disebut pekerja/buruh tetap.³⁶

Jika perjanjian kerja tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing (biasanya untuk tenaga kerja asing), maka apabila terjadi perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.³⁷ Hal ini wajar karena bahasa yang digunakan dalam beracara pada sidang perselisihan hubungan industrial adalah bahasa Indonesia sehingga semua dokumen pendukung dalam beracara harus juga dalam bahasa Indonesia. Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di

³⁴Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004, pasal 1 angka 1.

³⁵Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 57 ayat (1) dan ayat (2).

³⁶Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004, pasal 15.

³⁷Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 57 ayat (3).

bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.³⁸

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jika syarat masa percobaan kerja tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum.³⁹

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:⁴⁰

- 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 produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan dibuat untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Jika pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Namun jika pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan setelah jangka waktunya berakhir karena kondisi tertentu maka dapat dilakukan pembaruan. Pembaruan ini baru dapat dilakukan setelah melebihi 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya perjanjian kerja dan hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Selama tenggang

³⁸Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004, pasal 13.

³⁹Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 58.

⁴⁰Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 59 ayat (1).

waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁴¹

Pekerjaan dikatakan bersifat tetap jika pekerjaan tersebut sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman. Pekerja yang bukan bersifat musiman adalah suatu pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca atau suatu kondisi tertentu.

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca dan hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu, seperti saat order sedang ramai sehingga volume pekerjaan bertambah banyak, dapat dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai pekerjaan musiman. Pekerjaan ini hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan dan pengusaha harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai pekerjaan musiman tidak dapat dilakukan pembaruan perjanjian.⁴²

Perjanjian kerja waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun tetapi tidak dapat dilakukan pembaruan. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh

⁴¹Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 59 ayat (6) lihat juga Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004, pasal 3.

⁴²Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004, pasal 4, pasal 5, pasal 6 dan pasal 7.

yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.⁴³

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada 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. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.⁴⁴

2.3.2 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁴⁵ Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan.

Jika perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan:⁴⁶

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara

⁴³Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004, pasal 8 dan pasal 9.

⁴⁴Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 59 ayat (4) dan ayat (5).

⁴⁵Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004, pasal 1 angka 2.

⁴⁶Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 63.

lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Jika tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.⁴⁷

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:⁴⁸

- a. perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin;
- b. perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:
 1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 2. pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun;
 3. pekerjaan yang bersifat musiman;
 4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- c. perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- d. perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun dan diperpanjang lebih dari 1 (satu) kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun;
- e. pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- f. pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.

⁴⁷Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 60 dan penjelasnya.

⁴⁸F.X. Djumaldji, *op.cit.*, hlm. 11-12.

2.4 Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berakhir apabila:⁴⁹

- 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.

Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau tidak berakhir karena ketentuan di atas, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lain. Ganti rugi tersebut sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu perjanjian kerja berakhir.⁵⁰

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah. Jika terjadinya peralihan hak atas perusahaan tersebut di atas, maka segala hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Namun demikian, jika pengusaha, orang perorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁵¹

⁴⁹Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 61 ayat (1).

⁵⁰Indonesia. *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 62.

⁵¹Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, pasal 61 ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5).

Namun demikian, meskipun kewajiban terhadap pekerja secara otomatis menjadi tanggung jawab pengusaha yang baru, pengusaha tidak berhak memaksa para pekerja untuk tetap bekerja pada perusahaan tanpa persetujuan pekerja. Buruh berhak untuk memilih apakah akan bekerja pada perusahaan yang baru dengan syarat-syarat kerja yang lama atau yang diperbarui atau dapat juga meminta pemutusan hubungan kerja. Di pihak lain, pengusaha baru juga bisa menerima pekerja dari pengusaha yang lama atau memutuskan hubungan kerja. Pilihan-pilihan tersebut tentu harus disesuaikan dengan kesepakatan pengusaha yang lama dengan yang baru.⁵²

Apabila pengusaha baru bersedia menerima pekerja/buruh, akan tetapi pihak pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka terjadilah pemutusan hubungan kerja. Dalam PHK demikian, pekerja berhak mendapatkan pesangon satu kali peraturan, uang penghargaan masa kerja satu kali peraturan, dan uang penggantian hak. Sebaliknya, kalau pengusaha baru tidak bersedia menerima pekerja/buruh dari pengusaha yang lama, akan tetapi pekerja/buruh bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka PHK juga tidak dapat dihindari. Untuk PHK seperti ini pekerja/buruh berhak mendapatkan dua kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak.⁵³

⁵²Sehat Damanik, *op.cit.*, hlm. 134.

⁵³*Ibid.*