

BAB II

**TINJAUAN UMUM MENGENAI PERLINDUNGAN TERHADAP
PEKERJA HARIAN LEPAS BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

A. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.²³

Perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo yaitu dimana hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara menempatkan suatu kekuasaan yang dilakukan secara terukur (tertentu dan dalamnya) untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut. Philipus M Hadjon mengartikan perlindungan hukum sebagai perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.²⁴

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.²⁵

Perlindungan hukum merupakan hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Perlindungan hak-hak pekerja/buruh menurut International Labour Organization (ILO) adalah sesuai dengan konferensi perburuhan tahun 1988 yang mengadopsi deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja.²⁶ Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984, hlm. 133.

²⁴ Mahdi Bin Achmad Mahfud dan Vinaricha Sucika Wiba, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Perkembangannya*, CV. R.A.De. Rozarie, Surabaya, 2014, hlm. 33.

²⁵ Diakses dari <https://www.suduthukum.com/2016/11/tujuan-perlindungan-hukum.html> (30 November 2019 14:41)

²⁶ Masitah Pohan, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Pustaka Bangsa, Medan, 2008, hlm. 93.

pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan.²⁷ Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-hak. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1), yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahawa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat penting dan dilindungi oleh UUD 1945. Sebagaimana diketahui bahwa hubungan hukum antara buruh dan pengusaha tidaklah sama karena posisi dan kedudukan mereka yang tidak seimbang, oleh karena itu perlu diberikan perlindungan hukum. Salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat. Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Berkaitan dengan perlindungan hukum kepada buruh yang berada pada posisi sosial ekonomi yang lemah terhadap kekuasaan pengusaha yang kuat secara sosial ekonomi diatur oleh hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan pekerja harian. Perlindungan hukum bagi buruh/pekerja merupakan hak-hak buruh agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak majikan/pengusaha. Dalam perlindungan, terdapat hak yang harus dijaga dan dihormati.²⁸

Perlindungan hukum, ada 2 (dua) macam yaitu:

1) Perlindungan hukum preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang

²⁷ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 95-96.

²⁸ Khairani, *Kepastian Hukum Hak pekerja Outsourcing*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm 86-89.

didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2) Sarana perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²⁹

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama,

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

²⁹ Mahdi Bin Achmad Mahfud dan Vinaricha Sucika Wiba, *Op. Cit*, hlm. 34-35.

Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini mencakup:

- 1) Norma keselamatan yang meliputi keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- 2) Norma kesehatan kerja meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;
- 3) Norma kerja meliputi perlindungan terhadap yang bertalian dengan waktu bekerja, system pengupahan istirahat, cuti kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- 4) Kepada tenaga kerja yang mendapatkan kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dana tau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti rugi.³⁰

³⁰ *Ibid*, hlm. 96-97

Akibat hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan ini dinamakan tindakan hukum. Jadi dengan demikian akibat hukum adalah akibat hukum adalah akibat dari suatu tindakan hukum atau akibat yang ditimbulkan oleh suatu peristiwa hukum.³¹

B. Perjanjian Pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian

Istilah perjanjian berasal dari Bahasa Belanda yaitu *Overeenkomst*, dan dalam Bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Contract/Agreement*. Suatu perjanjian terbentuk karena adanya pernyataan kehendak dari para pihak dan tercapai kata sepakat di antara mereka yang kemudian di tuangkan dalam bentuk kata-kata lisan dan tulisan.³²

Overeenkomst berasal dari kata kerja *Overrenkomen* yang artinya setuju atau sepakat. Jadi *Overeenkomst* mengandung kata sepakat sesuai dengan asas konsensualisme yang dianut oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Oleh karena itu, istilah terjemahannya pun harus dapat mencerminkan asas kata sepakat tersebut. Menurut Hofmann, perikatan adalah suatu hubungan hukum antara sejumlah terbatas subjek-subjek hukum sehubungan dengan itu seorang atau beberapa orang dari padanya mengikatkan dirinya untuk bersikap menurut cara-cara tertentu terhadap pihak yang lain, yang berhak atas sikap yang demikian itu. Menurut Pitlo, perikatan adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak dan pihak yang lain berkewajiban atas suatu prestasi. Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam satu perikatan paling sedikit terdapat satu hak dan satu kewajiban. Suatu persetujuan dapat menimbulkan satu atau beberapa perikatan, tergantung daripada jenis persetujuannya. Perikatan adalah suatu hubungan hukum, yang artinya hubungan yang diatur dan diakui oleh hukum. Untuk menentukan suatu hubungan itu merupakan perikatan, pada mulanya para sarjana menggunakan ukuran dapat dinilai dengan uang. Suatu hubungan dianggap dapat dinilai dengan uang, jika kerugian yang diderita seseorang dapat dinilai dengan uang, karena setiap perbuatan hukum yang dapat dinilai dengan uang selalu merupakan perikatan.³³

Sumber perikatan yang terpenting adalah perjanjian, karena melalui perjanjian para pihak mempunyai kebebasan untuk segala macam perikatan, baik perikatan bernama yang terdapat dalam titel V-XVII Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun perikatan yang tidak bernama, sesuai dengan asas kebebasan berkontrak Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak

³¹ R Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Cet. 13, Jakarta, 2013, hlm. 295-296.

³² Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariata*, Citra Aditya, Bandung, 2010, hlm. 123.

³³ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Binacipta, Bandung, 1987, hlm. 1-3.

bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.³⁴ Selain itu, dalam membuat suatu perjanjian baik itu perjanjian kerja atau kontrak istilah Asas Kekuatan Mengikat (*Pacta Sunt Servanda*) sebagai aturan bahwa persetujuan yang dibuat oleh manusia secara timbal balik pada hakekatnya bermaksud untuk dipenuhi oleh para pihak dan jika perlu dapat dipaksakan secara hukum mengikat. Asas kekuatan mengikat adalah asas yang menyatakan bahwa perjanjian yang mengikat bagi para pihak yang mengikatkan diri pada perjanjian tersebut dan sifatnya hanya mengikat ke dalam. Asas kekuatan mengikat kontrak ini mengharuskan para pihak memenuhi apa yang telah merupakan ikatan mereka satu sama lain dalam kontrak yang mereka buat.³⁵

Membahas tentang definisi perjanjian, maka pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 yang berbunyi: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.”

Dengan demikian berarti perjanjian juga akan melahirkan hak dan kewajiban dalam lapangan hukum bagi pihak-pihak yang yang membuat perjanjian. Dengan membuat perjanjian, pihak yang mengadakan perjanjian secara sukarela mengikatkan diri untuk menyerahkan sesuatu, berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu guna kepentingan dan keuntungan dari pihak terhadap siapa ia telah berjanji atau mengikatkan diri, oleh pihak yang membuat perjanjian atau yang telah mengikatkan diri tersebut. Dengan sifat sukarela, perjanjian harus lahir dari kehendak dan harus dilaksanakan sesuai dengan maksud dari pihak yang membuat perjanjian.

Pernyataan sukarela menunjukkan pada kita semua bahwa perikatan yang bersumber pada perjanjian tidak mungkin terjadi tanpa dikehendaki oleh para yang terikat atau membuat perjanjian tersebut. Hal ini berbeda dari perikatan yang lahir dari undang-undang, yang menerbitkan kewajiban bagi salah satu pihak dalam perikatan tersebut, meskipun sesungguhnya para pihak tidak menghendakinya.³⁶

Hukum yang mengatur tentang perjanjian ini disebut hukum perjanjian (*law of contract*). perumusan ini erat hubungannya dengan pembicaraan tentang syarat-syarat perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dalam definisi yang dikemukakan diatas, terdapat jelas konsensus antara pihak-pihak. Pihak yang satu setuju dan pihak yang lainnya juga setuju untuk

³⁴ Bambang Daru Nugroho, *Hukum Perdata Indonesia Integrasi Hukum Eropa Kontinental Ke Dalam Sistem Hukum Adat Dan Nasional*, PT Refika Aditama, Bandung, 2017, hlm. 109.

³⁵ M. Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum* (Seri Pengayaan Hukum Perikatan), Mandar Maju, Bandung, 2012, hlm. 91.

³⁶ Kartini Muljadi dan Gunawan widjaja, *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*, PT RajaGrafindo Persada, Cet. 6, Jakarta, 2014, hlm. 2-3.

melaksanakan sesuatu, kendatipun pelaksanaan itu dating dari satu pihak, misalnya dalam perjanjian pemberian hibah.³⁷

Definisi perjanjian menurut para ahli:

- a) Subekti, Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.
- b) Wirjono Prodjodikoro, Perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.
- c) Abdulkadir Muhamad, Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.

Perjanjian yang dibuat itu dapat berbentuk kata-kata secara lisan, dapat pula dalam bentuk tertulis berupa suatu akta. Perjanjian yang dibuat secara tertulis biasanya untuk kepentingan pembuktian.³⁸

2. Asas-Asas Perjanjian

Ada beberapa asas penting yang perlu diketahui dalam hukum perjanjian, yaitu:

- a. Sistem terbuka
Bahwa mereka yang tunduk dalam arti perjanjian bebas dalam menentukan hak dan kewajibannya. Asas ini disebut juga dengan asas kebebasan berkontrak, yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Pasal 1338 Kitab Undang-

³⁷ Abdulkadir Muhamad, *Hukum Perikatan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm. 78-79.

³⁸ Abdulkadir Muhamad, *Loc. Cit.*

Undang Hukum Perdata). Asas kebebasan berkontrak ini tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan undang-undang.

- b. Bersifat pelengkap (*optional*)
Artinya bahwa pasal-pasal dalam hukum perjanjian boleh disingkirkan, apabila pihak-pihak yang membuat perjanjian menghendaki dan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari pasal undang-undang. Tetapi apabila dalam perjanjian yang mereka buat tidak ditentukan, maka berlakulah ketentuan undang-undang.
- c. Berasaskan Konsensualisme
Bahwa suatu perjanjian lahir sejak detik tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan syarat sahnya perjanjian (Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Pengecualian asas ini adalah:
 - 1) Dalam Perjanjian Formil
Disamping kata sepakat, masih perlu formalitas tertentu. Contohnya perjanjian perdamaian (Pasal 1851 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)
 - 2) Dalam Perjanjian Riil
Disamping kata sepakat, harus ada tindakan nyata. Contohnya perjanjian penitipan barang (Pasal 1694 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) dan perjanjian hak gadai (Pasal 1152 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)
- d. Berasaskan Kepribadian
Bahwa perjanjian akan mengikat bagi para pihak yang membuatnya. Menurut Pasal 1315 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pada umumnya tak seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji, melainkan untuk dirinya sendiri. Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 1340 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya dan tidak dapat membawa kerugian bagi pihak ketiga. Pengecualian dalam hal ini diatur dalam Pasal 1317 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu mengenai janji untuk pihak ketiga. Menurut pasal ini, lagi pun diperbolehkan untuk meminta ditetapkannya suatu janji guna kepentingan pihak ketiga, apabila suatu penetapan janji yang dibuat oleh seorang untuk dirinya sendiri atau suatu pemberian yang dilakukannya kepada seorang lain memuat suatu janji seperti itu. Siapa yang telah memperjanjikan sesuatu seperti itu, tidak boleh menariknya kembali, apabila pihak ketiga tersebut telah menyatakan hendak mempergunakannya.³⁹

3. Syarat Sah Perjanjian

Perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh Undang-Undang (*Legal Concluded*

³⁹ P.N.H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2015, hlm. 285-287.

Contract) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang.⁴⁰

Adapun syarat sahnya perjanjian atau persetujuan telah ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyebutkan bahwa:

Untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;

Hal ini dimaksudkan, bahwa para pihak yang hendak mengadakan suatu perjanjian, harus terlebih dahulu bersepakat atau setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang akan diadakan itu. Kata sepakat tidak sah apabila kata sepakat itu diberikan karena kekhilafan, paksaan atau penipuan (Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

Pasal 1329 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan bahwa, setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap. Menurut Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mereka yang tidak cakap membuat suatu perjanjian adalah:

- 1) Orang yang belum dewasa;
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
- 3) Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Akibat hukum dari ketidakcakapan ini adalah bahwa perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim.

c. Suatu hal tertentu;

Adanya suatu hal tertentu adalah menyangkut objek perjanjian harus jelas dan dapat ditentukan. Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu dikemudian hari dapat ditentukan atau dihitung, menurut ketentuan Pasal 1332 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian. Selanjutnya menurut Pasal 1334 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, barang-barang yang baru akan dikemudian hari dapat menjadi pokok suatu perjanjian.

d. Suatu sebab yang halal.

Adanya suatu sebab (*causa* dalam Bahasa latin) yang halal ini adalah menyangkut isi perjanjian yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan, dan undang-undang. Dengan demikian, undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan suatu perjanjian. Yang tidak diperhatikan oleh undang-undang adalah isi dari perjanjian tersebut yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai. Menurut Pasal 1335 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perjanjian tanpa

⁴⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Cetakan IV, Jakarta, 1979, hlm, 13.

sebab atau telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan.

2 (dua) syarat yang pertama apabila tidak dipenuhi (a dan b), maka perjanjian dapat dibatalkan karena merupakan syarat subjektif. Adapun apabila dua syarat yang terakhir tidak dipenuhi (c dan d), maka perjanjian ini batal demi hukum karena merupakan syarat objektif. Perjanjian yang batal demi hukum adalah perjanjian sejak semula batal dan tidak mungkin menimbulkan akibat hukum bagi kedua belah pihak. Perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang, kesucilaan dan ketertiban umum adalah batal demi hukum. Adapun perjanjian dapat dibatalkan, artinya salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan.⁴¹

4. Unsur-Unsur Perjanjian

Unsur-unsur Perjanjian

a. *Essentialia*

Unsur *essentialia* dalam perjanjian mewakili ketentuan-ketentuan berupa prestasi-prestasi yang wajib dilakukan oleh salah satu pihak atau lebih pihak, yang membedakannya secara prinsip dari jenis perjanjian lainnya. Unsur *essentialia* ini pada umumnya dipergunakan dalam memberikan rumusan, definisi atau pengertian dari suatu perjanjian. Unsur *essentialia* adalah unsur wajib ada dalam suatu perjanjian, bahwa tanpa keberadaan unsur tersebut, maka perjanjian yang dimaksudkan untuk dibuat dan diselenggarakan oleh para pihak dapat menjadi beda, dan karenanya menjadi tidak sejalan dan sesuai dengan kehendak para pihak. Dan oleh karena itu maka unsur *essentialia* ini pula yang seharusnya menjadi pembeda antara suatu perjanjian dengan perjanjian lainnya.⁴² Unsur daripada perjanjian yang tanpa itu perjanjian tidak mungkin ada.

Harga adalah *essentialia* bagi perjanjian jual-beli;⁴³

b. *Naturalia*

Unsur *naturalia* adalah unsur yang pasti ada dalam suatu perjanjian tertentu, setelah unsur *essentialia* diketahui secara pasti. Misalnya dalam perjanjian yang mengandung *essentialia* jual beli, pasti akan terdapat unsur *Naturalia* berupa kewajiban dari penjual untuk menanggung kebendaan yang dijual dari cacat-cacat tersembunyi. Ketentuan ini tidak dapat disimpangi oleh para pihak, karena sifat dari jual beli menghendaki hal yang demikian.⁴⁴

⁴¹ P.N.H. Simanjuntak, *Op. Cit*, hlm. 287-289.

⁴² Kartini Muljadi dan Gunawan widjaja, *Op. Cit*, hlm. 85-86.

⁴³ R. Setiawan, *Op. Cit*, hlm. 50.

⁴⁴ Kartini Muljadi dan Gunawan widjaja, *Op. Cit*, hlm. 88-89.

Unsur yang oleh undang-undang ditentukan sebagai peraturan-peraturan yang bersifat mengatur. Misalnya penanggungan (*vrijwaring*);⁴⁵

c. *Accidentalialia*

Unsur *accidentalialia* adalah unsur pelengkap dalam suatu perjanjian, yang merupakan ketentuan-ketentuan yang dapat diatur secara menyimpang oleh para pihak, sesuai dengan kehendak para pihak, yang merupakan persyaratan khusus yang ditentukan secara bersama-sama oleh para pihak. Dengan demikian maka unsur ini pada hakekatnya bukan merupakan suatu bentuk prestasi yang harus dilaksanakan atau dipenuhi oleh para pihak. Misalnya dalam jual beli adalah ketentuan mengenai tempat dan saat penyerahan kebendaan yang dijual beli.⁴⁶

Unsur yang oleh para pihak ditambahkan dalam perjanjian, dimana undang-undang tidak mengaturnya. Misalnya jual-beli rumah beserta alat-alat rumah tangga.⁴⁷

Menurut Abdulkadir Muhamad, Unsur-unsur perjanjian seperti berikut:

- a. Ada pihak-pihak
Pihak-pihak ini disebut subjek perjanjian. Subjek perjanjian ini dapat berupa manusia pribadi dan badan hukum. Subjek perjanjian ini harus mampu atau wenang melakukan perbuatan hukum seperti yang ditetapkan dalam undang-undang.
- b. Ada persetujuan antara pihak-pihak
Persetujuan ini bersifat tetap, bukan sedang berunding. Perundingan itu adalah tindakan-tindakan pendahuluan untuk menuju kepada adanya persetujuan. Persetujuan itu ditunjukkan dengan penerimaan tanpa syarat atas suatu tawaran. Apa yang ditawarkan pihak yang satu diterima oleh pihak yang lainnya. Yang ditawarkan dan dirundingkan itu umumnya mengenai syarat-syarat dan mengenai objek perjanjian. Dengan disetujuinya oleh masing-masing pihak tentang syarat-syarat dan objek perjanjian itu, maka timbulah persetujuan. Persetujuan ini adalah salah satu syarat sahnya perjanjian.
- c. Ada tujuan yang dicapai
Tujuan mengadakan perjanjian terutama untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak itu, kebutuhan mana hanya dapat dipenuhi jika mengadakan perjanjian dengan pihak lain. Tujuan itu sifatnya tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan tidak dilarang oleh undang-undang.
- d. Ada prestasi yang akan dilaksanakan

⁴⁵ R. Setiawan, *Loc. Cit*

⁴⁶ Kartini Muljadi dan Gunawan widjaja, *Op. Cit*, hlm. 89-90.

⁴⁷ R. Setiawan, *Loc. Cit*

Dengan adanya persetujuan, maka timbullah kewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi. Prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak-pihak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian, misalnya pembeli berkewajiban membayar harga barang dan penjual berkewajiban menyerahkan barang. Dalam hukum *anglo saxon* prestasi ini disebut dengan istilah *consideration*.

- e. Ada bentuk tertentu
Bentuk ini perlu ditentukan, karena adanya ketentuan undang-undang bahwa hanya dengan bentuk tertentu suatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan kekuatan bukti. Bentuk tertentu itu biasanya berupa akta. Perjanjian itu dapat dibuat secara lisan, artinya dengan kata-kata yang jelas maksud dan tujuannya yang dipahami oleh pihak-pihak, itu sudah cukup, kecuali jika pihak-pihak menghendaki supaya dibuat secara tertulis (akta).
- f. Ada syarat-syarat tertentu
Syarat-syarat tertentu ini sebenarnya sebagai isi perjanjian, karena dari syarat-syarat itulah dapat diketahui hak dan kewajiban pihak-pihak. Syarat-syarat ini biasanya terdiri dari syarat pokok yang akan menimbulkan hak dan kewajiban pokok, misalnya mengenai barangnya, harganya, dan juga syarat pelengkap atau tambahan, misalnya mengenai cara pembayarannya, cara penyerahannya dan lain-lain.⁴⁸

C. Perjanjian Kerja Pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antar seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai ciri-ciri, yakni adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas, yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati pihak yang lain.⁴⁹

Perjanjian kerja ini berlainan dengan perjanjian-perjanjian lainnya, karena objek dari perjanjian kerja bukan benda seperti pada perjanjian jual-beli, perjanjian sewa-menyewa, atau perjanjian lainnya, melainkan hak dan kewajiban antara majikan dan pekerja.⁵⁰ Perjanjian kerja yang membentuk landasan dari hukum perburuhan pada dasarnya adalah perjanjian keperdataan. Namun, undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur kontrak demikian harus kita cakupan ke dalam hukum publik. Dengan demikian, terhadap perjanjian kerja berlaku aturan-aturan umum hukum keperdataan (perjanjian), sebagaimana muncul dalam KUHPerdata maupun aturan-aturan hukum publik yang bersifat memaksa yang tercakup di dalam undang-undang ketenagakerjaan⁵¹

⁴⁸ Abdulkadir Muhamad, *Op. Cit*, hlm. 80-81.

⁴⁹ Subekti, *Aneka perjanjian*, Alumni, Bandung, 1984, hlm. 58.

⁵⁰ P.N.H. Simanjuntak, *Op. Cit*, hlm. 309.

⁵¹ Agusmidah dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012, hlm. 8.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dinyatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya yang lain si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Menurut Siti Hajati Hoesin dalam Uwiyono “Bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*) karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. Kebebasan berkontrak sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menyebabkan para pihak tidak menentukan keinginannya sendiri dalam perjanjian, terutama pihak pekerja. Namun demikian, para pihak dalam ikatan hubungan kerja tunduk pada ketentuan hukum perburuhan.⁵²

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.⁵³

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian harus dibuat atas dasar:

⁵² Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017, hlm. 63-64.

⁵³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 41.

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal.

Ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengadopsi ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.⁵⁴

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

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

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 42.

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

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian kerja jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

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

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

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat objektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, piha-pihak yang memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orangtua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kerja itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum ditetapkan oleh hakim.⁵⁵

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

a. Adanya Unsur Pekerja;

⁵⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Cet. 11, Jakarta, 2012, hlm, 67-69.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada unsur pekerjaan yang diperjanjikan sebagai objek perjanjian

b. Adanya Unsur Perintah

Pengejawantahan dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja/buruh oleh pengusaha adalah bahwa pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Pasal 1603 huruf b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksanaan pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau *reglemen*, atau jika tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.

c. Adanya Upah

Upah boleh dikatakan memegang peran yang penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) dan merupakan tujuan utama bagi seorang pekerja/buruh untuk bekerja pada pengusaha. Dapat dikatakan bahwa suatu hubungan tanpa adanya upah adalah bukan hubungan kerja, seperti misalnya seorang pelajar yang sedang melakukan praktek kerja di suatu hotel.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterimanya 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 atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵⁶

Beberapa ahli hukum berpendapat bahwa perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja mengandung empat unsur penting, yaitu:

- 1) Adanya pekerjaan (Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan pasal 341 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang);
- 2) Adanya perintah orang lain (Pasal 160b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata);
- 3) Adanya upah (Pasal 1603p Kitab Undang-Undang Hukum Perdata);
- 4) Terbatas waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

Mengutip beberapa pendapat ahli hukum perburuhan Indonesia, Djumadi (2002: 35) menyimpulkan bahwa unsur esensi perjanjian kerja sebagai berikut:

- 1) Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri;
- 2) Harus di bawah perintah orang lain;
- 3) Pekerjaan tersebut dilakukan dalam waktu tertentu;

Pekerja setelah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah, sebaliknya, si pengusaha wajib membayar upah tepat pada waktunya.⁵⁷

⁵⁶ Koesparmono dan Armansyah, *Op. Cit*, hlm. 71.

⁵⁷ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 68.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan secara umum sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan. Secara umum hubungan kerja hanya dapat terjadi apabila telah terjadi kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dengan menerima upah, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan antara pengusaha dengan para pekerja/buruh ini terjadi karena perjanjian, dalam ruang lingkup hukum perburuhan dikenal adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak, dalam perjanjian kerja termuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, dari hubungan ini tentunya akan menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Jenis hubungan kerja dalam hukum perburuhan dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

- a) Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah.
- b) Hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil

Secara yuridis hanya ada hubungan kerja secara formal, sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja secara lisan maupun perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Pada prinsipnya hubungan kerja terjadi jika sudah ada kesepakatan di antara para pihak yakni pekerja dan pemberi pekerjaan. Walaupun pada kenyataannya kesepakatan yang dimaksud tidak pernah ada, karena sesungguhnya pekerja sepakat untuk melakukan pekerjaan karena keterpaksaan ekonomi. Namun kesepakatan sebagaimana dimaksud sudah dipertegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 yang menyatakan bahwa, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Selanjutnya menurut Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan kedua ketentuan ini diketahui bahwa hubungan antara para pihak dalam hal ini pengusaha/pemberi kerja dan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja di mana perjanjian kerja itu ditandai ciri-ciri adanya pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konsep hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditandai oleh adanya kesepakatan yang memenuhi unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁵⁸

⁵⁸ Khairani, *Op. Cit*, hlm. 61-64.

5. Hak Dan Kewajiban Para Pihak

Hak dan kewajiban para pihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

a. Hak pekerja/buruh

1) Kesempatan dan perlakuan yang sama

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

2) Pelatihan kerja

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya”.

Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja”.

Pasal 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi”.

3) Penempatan tenaga kerja

Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.

4) Perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan

Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.

Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”.

Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”.

Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”.

Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.

Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.

Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.

Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”.

Pasal 85 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi”.

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.”

Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”.

Upah pada prinsipnya hanya diberikan apabila pekerja masuk kerja. Prinsip ini dikenal dengan *no work no pay*. Terdapat pengecualian prinsip *no work no pay* yang diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁵⁹

Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan”.

Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan

⁵⁹ Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 115.

- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) dikatakan bahwa “jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) dikatakan bahwa: “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.”

Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyatakan bahwa:

- (1) Setiap pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara;

- (2) Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:

- a. jaminan kecelakaan kerja;
- b. jaminan hari tua;
- c. jaminan pensiun; dan
- d. jaminan kematian.

Selanjutnya dipertegas dengan Pasal 2 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menyatakan bahwa:

- (1) Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri atas:
- a. Jaminan berupa uang yang meliputi:
 1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
 2. Jaminan Kematian;
 3. Jaminan Hari Tua.
 - 5) Hubungan industrial

Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

b. Kewajiban pekerja/buruh

6) Hubungan industrial

Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi 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”.

Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
“Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama”.

Pasal 126 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
“Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh”.

Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat”.

Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
“Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib

memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat”.

c. Hak Pengusaha

- 1) Berhak atas hasil pekerjaan
- 2) Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
- 3) Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh

Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

d. Kewajiban pengusaha

Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya”.

Pasal 76 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00”.

Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”.

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada Pekerja/Buruh”.

Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya”.

Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur”.

Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana di maksud dalam pasal 89”.

Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha Wajib MembayarUpah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk”.

Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh”.

Pasal 148 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat sekurang-kurangnya 7(Tujuh) hari kerja”.

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusah di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dalam hal pekerja /buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja, buruh yang menjadi tanggungannya”.

Pasal 160 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib membayar kepada pekerja, buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana di maksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4)”.

6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

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

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. 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. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, 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. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

D. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu tidak dijelaskan secara jelas di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja waktu diatur di Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 1 angka 1, bahwa yang dimaksud Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja harus dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- 1) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- 3) jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) tempat pekerjaan;

- 5) besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jika perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Menurut Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu 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 penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT) atau disebut dengan pekerja tetap demi hukum.⁶⁰ Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi

⁶⁰ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Transmedia Pustaka, 2010, Jakarta, hlm. 18.

peraturan tersebut maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau biasa disebut perjanjian kerja tetap.⁶¹

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui dan 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, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud di atas maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun;

⁶¹ Fitria Pratiwi & Lis Sutinah, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, PT Visimedia Pustaka, Jakarta Selatan, 2016, hlm. 13.

2. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman
3. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru
4. Perjanjian kerja harian atau lepas.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu diatur pada Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

- (1) 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.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) 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.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

- (5) 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.

Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, ketentuan mengenai perubahan telah diatur dalam Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/Men/VI/2004 Tentang Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.⁶²

E. Perjanjian kerja Harian lepas

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/Men/VI/2004 Tentang Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perjanjian kerja harian lepas merupakan pengelompokan dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja harian lepas diperuntukan Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan

⁶² Sayid Muhamad Rifqi Noval, *Op. Cit*, hlm. 356.

ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 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 (PKWTT). Perjanjian kerja harian lepas dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sekurang-kurangnya memuat:

- a) nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
- b) nama/alamat pekerja/buruh;
- c) jenis pekerjaan yang dilakukan;
- d) besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja/buruh sebagaimana diatas disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.