

**BAB II**

**TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN KERJA, PEKERJA HARIAN  
LEPAS, DAN APARATUR SIPIL NEGARA**

**A. Perjanjian Pada Umumnya**

Hukum perjanjian di Indonesia tentulah sangat erat hubungannya dengan hukum perdata pada umumnya. Karena yang menjadi objek penulisan dalam tulisan ini adalah hukum perikatan/perjanjian yang pengaturannya terdapat dalam Buku III KUHPer pada umumnya dan di beberapa ketentuan lain.<sup>30)</sup>

Pengertian hukum perdata menurut beberapa sarjana, antara lain :<sup>31)</sup>

1. R. Subekti  
Hukum perdata adalah segala hukum pokok yang mengatur kepentingan pribadi.
2. Sri Soedewi Masjchoen Sofwan  
Hukum Perdata adalah hukum yang mengatur kepentingan antara warga negara perseorangan yang satu dengan warga negara perseorangan lainnya.

Umumnya, suatu hubungan hukum terjadi karena suatu perjanjian yang mendahului hubungan hukum tersebut. Secara umum suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain dan dimana kedua orang itu saling berjanji untuk melakukan suatu hal.<sup>32)</sup> Adanya pengertian tentang perjanjian tersebut di atas, bisa disimpulkan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.

---

<sup>30)</sup>J. Satrio, *Hukum Perikatan : Perikatan yang Lahir dari Undang-undang Bag.Pertama*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm.1.

<sup>32)</sup>R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 1.

Pengertian-pengertian tersebut dapat penulis katakan bahwa perjanjian merupakan bagian dari hukum perdata karena dalam suatu perjanjian terdapat interaksi antara dua pihak atau lebih yang sifatnya privat dan juga terdapat unsur hak dan kewajiban didalamnya.

### 1. Pengertian Perjanjian

Kata “Perjanjian” berasal dari kata *janji*, yang dalam kamus Poerwadarminta diartikan sebagai “perkataan yang menyatakan kesudian hendak berbuat sesuatu”; sedangkan arti *perjanjian* adalah “persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih yang masing-masing berjanji akan menaati apa yang tersebut di persetujuan itu.” Perbedaan pandangan mengenai definisi perjanjian, menimbulkan sudut pandang yang berbeda. Hal itu menyebabkan beberapa sarjana memberikan pendapat mengenai definisi perjanjian, antara lain menurut :

Wiryono Projodikoro memaknai perjanjian dari kata “*verbentenis*” sedangkan kata “*overeenkomst*” diartikan sebagai “persetujuan”.<sup>33)</sup> Sedangkan menurut R. Subekti “*verbentenis*” diartikan sebagai peraturan atau perikatan, sedangkan kata “*overeenkomst*” diartikan sebagai persetujuan atau perjanjian.<sup>34)</sup>

Buku III KUHPer, berjudul “tentang perikatan” perkataan “perikatan” (*verbintenis*) mempunyai arti yang lebih luas dari perkataan “perjanjian”, sebab dalam buku III itu, diatur juga perihal persetujuan atau perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul dari perbuatan yang melanggar hukum (*onrechtmatige daad*) dan perihal perikatan yang timbul dari pengurusan kepentingan orang lain yang

---

<sup>33)</sup>Wiryono Projodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-persetujuan Tertentu*, Sumur Bandung, Bandung, 1981, hlm. 11.

<sup>34)</sup>R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, 1976, hlm. 12-

tidak berdasarkan persetujuan (*zaakwaarneming*), tetapi sebagian besar buku III ditujukan pada perikatan-perikatan yang timbul dari persetujuan atau perjanjian, sehingga berisikan mengenai hukum perjanjian.

Perjanjian pada umumnya tidak terikat kepada suatu bentuk tertentu, dapat dibuat secara lisan, dan bila dibuat tertulis maka perjanjian bersifat sebagai alat pembuktian apabila terjadi perselisihan. Untuk beberapa perjanjian, undang-undang menentukan bentuk tertentu apabila bentuk itu tidak dituruti, perjanjian itu tidak sah. Dengan demikian, bentuk tertulis tadi tidak hanya semata-mata merupakan alat pembuktian saja, tetapi merupakan syarat adanya (*bestaanwaarde*) perjanjian.

Pengertian Perjanjian diatur di dalam Bab II Buku III KUHPer tentang “Perikatan-Perikatan yang Dilahirkan dari Kontrak atau Perjanjian”, mulai Pasal 1313 sampai dengan Pasal 1351. Ketentuan dalam Pasal 1313 KUHPer dianggap kurang tepat oleh salah satu sarjana yaitu Abdul Kadir Muhammad yang menjelaskan bahwa penjelasan dari Pasal 1313 KUHPer memiliki beberapa kelemahan, di antaranya yaitu:<sup>35)</sup>

- a. Hanya Menyangkut Sepihak Saja.
- b. Kata “perbuatan” mencakup tanpa konsensus.
- c. Pengertian Yang Dirumuskan Terlalu Luas.
- d. Tidak Adanya Tujuan .

Perbedaan pengertian berdasarkan alasan-alasan diatas, maka perjanjian dapat dirumuskan sebagai berikut “Perjanjian adalah sebagai suatu persetujuan

---

<sup>35)</sup>Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya, Bandung, 1992. hlm.78.

dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan. Perjanjian yang dibuat tersebut dapat berbentuk kata-kata secara lisan dan dapat pula dalam bentuk tertulis”.<sup>36)</sup>

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Sebagai perwujudan tertulis dan perjanjian, Kontrak adalah salah satu dan dua dasar hukum yang ada selain undang-undang yang dapat menimbulkan perikatan. Perikatan adalah suatu keadaan hukum dengan kewajiban-kewajiban yang berkaitan satu sama lain. Berdasarkan hal yang dijanjikan untuk dilaksanakan (prestasi), perjanjian dibagi dalam tiga macam, yaitu:

- a. Perjanjian untuk memberikan atau menyerahkan suatu barang atau pemborongan kerja;
- b. Perjanjian untuk berbuat sesuatu;
- c. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu.

Definisi dari perjanjian di atas, maka tergambar adanya beberapa unsur dalam perjanjian, yaitu:<sup>37)</sup>

- a. Adanya pihak-pihak yang sekurang-kurangnya dua orang, Pihak-pihak yang dimaksudkan di sini adalah subyek perjanjian yang dapat berupa badan hukum dan manusia yang cakap untuk melakukan perbuatan hukum menurut undang-undang.
- b. Adanya persetujuan atau kata sepakat, Persetujuan atau kata sepakat yang dimaksudkan adalah konsensus antara para pihak terhadap syarat-syarat dan obyek yang diperjanjikan.
- c. Adanya tujuan yang ingin dicapai, Tujuan yang ingin dicapai dimaksudkan di sini sebagai kepentingan para pihak yang akan diwujudkan melalui perjanjian.

---

<sup>36)</sup>Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.4.

<sup>37)</sup>Wiryo Projudikoro, *Asas Hukum Perjanjian*, Sumur Bandung, Bandung, 1960, hlm. 10.

- d. Adanya prestasi atas kewajiban yang akan dilaksanakan, Prestasi yang dimaksud adalah sebagai kewajiban bagi pihak-pihak untuk melaksanakannya sesuai dengan apa yang disepakati.
- e. Adanya bentuk tertentu, Bentuk tertentu yang dimaksudkan adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus jelas bentuknya agar dapat menjadi alat pembuktian yang sah bagi pihak-pihak yang mengadakan perjanjian.
- f. Adanya syarat-syarat tertentu, Syarat-syarat tertentu yang dimaksud adalah substansi perjanjian sebagaimana yang telah disepakati oleh para pihak dalam perjanjian yang antara satu dengan yang lainnya dapat menuntut pemenuhannya.

Unsur-unsur dari perjanjian ini, timbul suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, disampingnya sumber-sumber lain.<sup>38)</sup> Suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu. Dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya. Perkataan kontrak, lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan yang tertulis.

## **2. Asas-asas Hukum Perjanjian**

Kaedah hukum dalam hal hukum perjanjian terdapat latar belakang yang mendasari dibuatnya hukum perjanjian, latar belakang atau dasar tersebut sering kita kenal dengan istilah asas. Asas hukum adalah bukan hukum yang konkrit, melainkan merupakan latar belakang peraturan yang konkrit dan bersifat umum

---

<sup>38)</sup> R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, *op.cit.*

atau abstrak.<sup>39)</sup> Ketentuan pada hukum perjanjian berlaku beberapa asas-asas yang merupakan dasar keberlakuan hukum perjanjian. Asas-asas tersebut antara lain:<sup>40)</sup>

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Hukum perjanjian di Indonesia menganut asas kebebasan dalam hal membuat perjanjian (*beginsel der contracts vrijheid*). Dengan asas ini para pihak yang membuat dan mengadakan perjanjian diperbolehkan untuk menyusun dan membuat kesepakatan atau perjanjian yang melahirkan kewajiban apa saja, selama dan sepanjang prestasi yang wajib dilakukan tersebut bukanlah sesuatu yang terlarang.<sup>41)</sup>

b. Asas Itikad Baik

Artinya bahwa setiap orang yang membuat suatu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Asas itikad baik ini dapat dibedakan atas itikad baik yang subyektif dan itikad baik yang obyektif. Itikad baik dalam pengertian yang subyektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang atas dalam melakukan suatu perbuatan hukum yaitu apa yang terletak pada sikap bathin seseorang pada saat diadakan suatu perbuatan hukum. Sedangkan Itikad baik dalam pengertian yang obyektif dimaksudkan adalah pelaksanaan suatu perjanjian yang harus didasarkan pada norma kepatutan atau apa yang dirasakan patut dalam suatu masyarakat.

c. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas *Pacta Sun Servanda* adalah suatu asas dalam hukum perjanjian yang berhubungan dengan mengikatnya suatu perjanjian. Asas ini dalam suatu perjanjian dimaksudkan tidak lain adalah untuk mendapatkan kepastian hukum bagi para pihak yang telah membuat perjanjian itu. Tujuan dari asas ini adalah untuk memberikan perlindungan kepada para konsumen bahwa mereka tidak perlu khawatir akan hak-haknya karena perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang yang mengikatnya. Dalam hal salah satu pihak dalam perjanjian tidak melaksanakannya, maka pihak lain dalam perjanjian berhak untuk memaksakan pelaksanaannya melalui mekanisme dan jalur hukum yang berlaku.<sup>42)</sup>

d. Asas Konsensuil

Maksud dari asas ini ialah bahwa suatu perjanjian cukup ada suatu kata sepakat dari mereka yang membuat perjanjian tanpa diikuti oleh perbuatan hukum lain, kecuali perjanjian yang bersifat formil. Asas konsensualitas ini terdapat pengecualian yaitu apabila ditentukan suatu formalitas tertentu untuk beberapa macam perjanjian dengan ancaman

---

<sup>39)</sup>Sudikno Mertokusumo., *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta, 2003, hlm.33.

<sup>40)</sup>Pojok Hukum, “Asas Kebebasan Berkontrak dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Baku (*Standard Contract*)”, oleh Muliadi Nur, <http://www.Ourblogtemplates.com>. diakses 15 Mei 2020.

<sup>41)</sup>Sudikno Mertokusumo, *op.cit*, hlm.33.

<sup>42)</sup>*ibid*, hlm..59.

batal apabila tidak dipenuhi formalitas tersebut, misalnya perjanjian Formil dan perjanjian Riil.

- e. Asas Berlakunya Suatu Perjanjian  
Asas ini dimaksudkan bahwa suatu perjanjian hanya berlaku bagi para pihak yang membuatnya. Asas berlakunya suatu perjanjian ini diatur dalam Pasal 1315 dan 1340 KUHPer.
- f. Asas Keseimbangan  
Asas ini dijelaskan para pihak dalam perjanjian harus memenuhi dan melaksanakan perjanjian secara seimbang dan tidak ada unsur paksaan.
- g. Asas Moral dan Kepatutan  
Asas ini dituangkan dalam Pasal 1339 KUHPer, melalui asas ini ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat.
- h. Asas Kepastian Hukum  
Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.
- i. Asas Obligator  
Asas Obligator adalah suatu asas yang menentukan bahwa suatu perjanjian telah dibuat, maka perjanjian tersebut sudah mengikat, tetapi baru sebatas timbulnya hak dan kewajiban diantara para pihak. Sehingga hak milik belum berpindah kepada pihak lain. Hak milik baru berpindah setelah adanya perjanjian kebendaan atau sering disebut juga dengan serah terima (*levering*).

Asas-asas tersebut diatas merupakan asas-asas yang menjadi dasar dari keberlakuan hukum perjanjian, jadi setiap perjanjian harus memenuhi asas tersebut agar sah dan dapat dipertahankan secara hukum.

### **3. Syarat Sah Perjanjian**

Kontrak atau perjanjian untuk dapat dikatakan mengikat dan berlaku harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana ditentukan oleh hukum, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 KUHPer.<sup>43)</sup>

---

<sup>43)</sup>Suharnoko, *Hukum Perjanjian, Teori dan Analisa Kasus*, Prenada Media, Jakarta, 2004, hlm.1.

Pasal 1320 KUHPer menentukan empat syarat yang terdapat pada setiap perjanjian, dengan dipenuhinya syarat-syarat tersebut maka suatu perjanjian dapat berlaku sah. Adapun keempat syarat tersebut adalah:

- a. Sepakat mereka yang mengadakan perjanjian
- b. Kecakapan untuk membuat perjanjian
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Keempat syarat tersebut dapat dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu :

- a. *Syarat subyektif*, yaitu suatu syarat yang menyangkut pada subyek perjanjian sehingga syarat-syarat itu harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian, meliputi kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya dan kecakapan pihak yang membuat perjanjian. Sehingga Perjanjian yang tidak memenuhi syarat subyektif dapat dibatalkan oleh salah satu pihak.
- b. *Syarat obyektif*, yaitu syarat yang menyangkut pada obyek perjanjian. Ini meliputi suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Apabila syarat obyektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum dengan kata lain batal sejak semula dan dianggap tidak pernah ada perjanjian.

Sepakat atau juga dinamakan perizinan, dimaksudkan bahwa kedua subyek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu.<sup>44)</sup> Kata “sepakat” tidak boleh disebabkan adanya kekhilafan mengenai hakekat barang yang menjadi pokok persetujuan atau kekhilafan mengenai diri pihak lawannya dalam persetujuan yang dibuat terutama mengingat dirinya orang tersebut; adanya paksaan dimana seseorang melakukan perbuatan karena takut ancaman (Pasal 1324 KUHPer); adanya penipuan yang tidak hanya mengenai kebohongan tetapi juga adanya tipu

---

<sup>44)</sup>R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, *op.cit.*, hlm.17.

muslihat (Pasal 1328 KUHPer).<sup>45)</sup> Perjanjian yang dibuat atas dasar “sepakat” berdasarkan alasan-alasan tersebut, dapat diajukan pembatalan.

Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya, setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya, adalah cakap menurut hukum. Pasal 1330 KUHPer memberikan ukuran orang-orang yang tidak cakap untuk membuat sebuah perjanjian:<sup>46)</sup>

- a. Orang-orang yang belum dewasa;
- b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan;
- c. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Ditinjau dari sudut keadilan, bahwa orang yang membuat suatu perjanjian dan nantinya akan terikat oleh perjanjian itu, mempunyai cukup kemampuan untuk menyadari benar-benar akan tanggung jawab yang dipikulnya dengan perbuatannya itu. Sedangkan dari sudut ketertiban hukum, karena seseorang yang membuat perjanjian itu berarti mempertaruhkan kekayaannya, maka orang tersebut haruslah seorang yang sungguh-sungguh berhak bebas berbuat dengan harta kekayaannya.<sup>47)</sup>

Syarat ketiga yang disebutkan diatas bahwa suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak jika timbul suatu perselisihan. Perjanjian harus menentukan jenis objek yang diperjanjikan. Jika tidak, maka perjanjian itu batal demi hukum.

---

<sup>45)</sup>Sieonkum Ditama, <http://www.jdih.bpk.go.id/informasihukum/Perjanjian.pdf>, hal 3. diakses 01 April 2020.

<sup>46)</sup>Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya, Jakarta, 2007, hlm.123.

<sup>47)</sup>R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, *op cit.* hlm.18

Syarat yang terakhir yang ditentukan oleh KUHPer adalah sebab yang halal. Yang dimaksud dengan sebab atau causa dari suatu perjanjian disini adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sahnnya causa dari suatu persetujuan ditentukan pada saat perjanjian dibuat. Perjanjian tanpa causa yang halal adalah batal demi hukum, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang.

Syarat-syarat di atas merupakan hal yang mutlak harus dipenuhi oleh para pihak yang akan mengadakan perjanjian karena apabila tidak terpenuhinya salah satu syarat maka akan terdapat dua opsi atas perjanjian tersebut yaitu pembatalan oleh salah satu pihak atau dapat batal demi hukum.

#### **4. Unsur-unsur Perjanjian**

Perjanjian sebagai suatu kontrak merupakan perikatan yang mempunyai konsekuensi hukum yang mengikat para pihak dalam pelaksanaannya . Begitupun dalam hukum perjanjian, banyak para ahli membedakan perjanjian menjadi perjanjian bernama dan perjanjian tidak bernama. Yang dinamakan perjanjian bernama adalah perjanjian khusus yang diatur dalam KUHPer mulai dari Bab V sampai Bab XVIII. Sedangkan perjanjian tidak bernama adalah perjanjian yang tidak diatur dalam KUHPer (atau sering disebut perjanjian khusus). Tetapi yang terpenting adalah sejauh mana kita dapat menentukan unsur-unsur pokok dari suatu perjanjian, dengan begitu kita bisa mengelompokkan suatu perbuatan sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1234 tentang jenis perikatan. Berdasarkan Pasal 1320 KUHPer terdapat 3 unsur perjanjian, yaitu:<sup>48)</sup>

---

<sup>48)</sup><http://www.rudipradisetia.com/2010/11/unsur-unsur-dalam-perjanjian-dalam.html> pada tanggal 28 Mei 2020

- a. Unsur Essensialia  
Unsur Essensialia adalah sesuatu yang harus ada yang merupakan hal pokok sebagai syarat yang tidak boleh diabaikan dan harus dicantumkan dalam suatu perjanjian.
- b. Unsur Naturalia  
Naturalia adalah ketentuan hukum umum, suatu syarat yang biasanya dicantumkan dalam perjanjian.
- c. Unsur Aksidentalialia  
Unsur Aksidentalialia merupakan berbagai hal khusus (*particular*) yang dinyatakan dalam perjanjian yang disetujui oleh para pihak. Accidentalialia artinya bisa ada atau diatur, bisa juga tidak ada, bergantung pada keinginan para pihak, merasa perlu untuk memuat atau tidak sehingga unsur aksidentalialia merupakan unsur pelengkap dalam suatu perjanjian.

## **B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja**

Ketika mengadakan suatu perjanjian, para pihak tidak selalu mempunyai kedudukan yang sama dari pihak lainnya. Kita dapat melihat hal ini pada perjanjian kerja yang terdapat unsur wewenang perintah didalamnya. Sebagai salah satu sumber hukum perburuhan, dengan adanya unsur wewenang perintah dalam perjanjian kerja berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yaitu yang memerintah dan yang diperintah. Kedudukan yang tidak sama disebut pula hubungan diperatas (*dienstverhoeding*.)<sup>49)</sup> Jadi, ketika seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.

Bekerja dengan adanya wewenang dibawah perintah dan mempunyai kedudukan yang rendah ini, negara harus melindungi siapa saja yang lemah agar dapat tercapai suatu keseimbangan yang mendekatkan warga negaranya dengan tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD

---

<sup>49)</sup>Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 9.

1945. Dikarenakan dalam mengadakan perjanjian khususnya perjanjian kerja ada perbedaan-perbedaan tertentu seperti kondisi, kedudukan, dan berbagai hal seperti di bidang sosial, ekonomi, dan pendidikan antara mereka yang membuat perjanjian kerja, maka diperlukan intervensi dari pihak ketiga yaitu peran Negara guna memberikan perlindungan bagi pihak yang lemah, terutama sewaktu mengadakan perjanjian kerja.

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 huruf a KUHPer memberikan pengertian bahwa Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang kesatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja pada dasarnya hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan.

Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Ketentuan berdasarkan pengertian di atas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>50)</sup> Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah, sehingga hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah. Berdasarkan ketentuan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaannya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan

---

<sup>50)</sup>Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hlm.88.

perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan UU Ketenagakerjaan, yakni :

- a. Perjanjian;
- b. Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja;
- c. Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pokok bahasan mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja, karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja dapat menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Adapun unsur-unsur lain dari hubungan kerja yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja adalah :

- a. Unsur pekerjaan atau *work*. Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.<sup>51)</sup>
- b. Unsur perintah atau *command*. Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak menjadi tidak seimbang, apabila kedudukan para pihak tidak seimbang maka terdapatlah hubungan bersubordinasi maka disitu pula terdapat perjanjian kerja.<sup>52)</sup>
- c. Upah atau *pay*. Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.<sup>53)</sup>

---

<sup>51)</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2014, hlm.63.

<sup>52)</sup>Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing Jakarta, 2006, hlm.39.

<sup>53)</sup>Lalu Husni, *op.cit.*, hlm 64

Pengertian normatif seperti tersebut di atas, Imam Soepomo berpendapat bahwa yang di maksud dengan perjanjian kerja adalah :

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Pengertian perjanjian kerja menurut KUHPer seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain”, menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (sub ordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian yang lainnya.

Pengertian perjanjian kerja menurut UU Ketenagakerjaan pada dasarnya sifatnya lebih umum dan lebih luas. Dikatakan demikian lebih umum karena menunjuk pada hubungan kerja pekerja dan pengusaha yang telah memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

## **2. Syarat Sah Perjanjian Kerja**

Syarat yang diperlukan untuk sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPer merupakan syarat dari perjanjian pada umumnya yang harus dipenuhi. Ketentuan lain juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) UU

Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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 lebih bersifat syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.

Syarat sahnya adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Apabila syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya bahwa dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi merupakan syarat subyektif, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, atau orang tua/wali atau pengampu bagi yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.<sup>54)</sup>

---

<sup>54)</sup>Lalu Husni, *op.cit.*, hlm 64

### 3. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

Meninjau bentuk dan isi perjanjian kerja berarti membahas tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satupun peraturan yang mengangkat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya “asas kebebasan berkontrak” yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPer dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335 dan 1337 KUHPer disamping Pasal 52 UU Ketenagakerjaan.<sup>55)</sup>

Prinsip perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan dilaksanakannya perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain PKWTT, kerja antar daerah, antar kerja antar negara dan perjanjian kerja laut.<sup>56)</sup>

Ketentuan mengenai bentuk perjanjian kerja diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Secara normatif, perjanjian kerja bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) UU 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;

---

<sup>55)</sup>Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Bandung, 2014, hlm.50.

<sup>56)</sup>*ibid*, hlm. 53.

- 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.

Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan isi dari pasal tersebut memberikan arti bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Pelaksanaan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis pada ketentuannya ada bagian klausula yang tidak boleh terlupakan, yakni :<sup>57)</sup>

- a. Tanggal dibuatnya perjanjian;
- b. Tanggal yang menunjukkan dimulainya perjanjian atau yang juga disebut sebagai saat perikatan lahir;
- c. Tanggal pelaksanaan perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut;
- d. Tanggal berakhirnya perjanjian;
- e. Tanggal selesainya perikatan yang dicantumkan dalam perjanjian tersebut.

---

<sup>57)</sup>Gunawan Widjaja, “Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya, *Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas, Proporsionalitas*”, Pengembang Hukum Bisnis, 2010, hlm.52.

Kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja apabila dilihat dari perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memberikan adanya kepastian hukum bagi masing-masing para pihak.<sup>58)</sup>

#### **4. Jenis Perjanjian Kerja**

##### **a. Menurut Bentuknya**

Menurut Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu :

- 1) Perjanjian kerja secara lisan
- 2) Perjanjian kerja secara tertulis

##### **b. Menurut jangka waktu perjanjian kerja**

###### **1) PKWT**

PKWT adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan PKWT merupakan :

Perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004, PKWT dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang

---

<sup>58)</sup>Sendjun H.Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm.69.

didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan, hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan didalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang berisi :

- (a) Jangka waktu tertentu; atau
- (b) Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Menurut ketentuan Pasal 57 UU ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Ketentuan isi pasal ini dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. PKWT setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 58 UU Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- (a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- (b) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Menurut ketentuan dari isi Pasal 58 tersebut, PKWT dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Macam pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, yaitu :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pembuatan perjanjian atau kesepakatan PKWT agar dapat dinyatakan sesuai aturan dan sah harus memenuhi unsur syarat materiil dan syarat formil. Syarat-syarat materiil yang harus dipenuhi diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Isi dari ketentuan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat subyektif, yang maksudnya yaitu dilaksanakan perjanjian tersebut dengan kemampuan atau kecakapan dari para pihak yang dikatakan mampu atau cakap menurut hukum dalam membuat perjanjian. Bagi pekerja anak dalam pembuatan perjanjian tersebut pada ketentuannya yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya. Dengan demikian pada dasarnya jika terjadi di mana PKWT tidak dapat memenuhi

syarat subyektif perjanjian maka kesepakatan tersebut dapat dibatalkan melalui permohonan terhadap pengadilan.

Unsur selain syarat materiil dalam PKWT juga mengatur syarat formil, pengaturan syarat tersebut diatur berdasarkan ketentuan didalam Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Menurut ketentuan Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “ tidak boleh bertentangan” dalam ayat tersebut adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Berbicara mengenai biaya dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut pada ketentuannya berdasarkan Pasal 53 UU Ketenagakerjaan yakni:

- (a) Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.
- (b) Pembuatan perjanjian kerja tersebut dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa mengenai aturan-aturan tentang perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu telah diatur pelaksanaan perjanjian dan syarat-syarat yang mengaturnya didalam UU Ketenagakerjaan, sehingga para pihak lebih memperhatikan kedudukan serta tanggung jawabnya masing-masing.

## 2) PKWTT

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian

tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 57 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pengertian lain PKWTT dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 2 KEPMEN No.100 Tahun 2004 yang mendefinisikan bahwa:

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

Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas. Ketentuan didalam Pasal 60 UU Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat PKWTT yakni :

- (a) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- (b) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

PKWTT bisa dibuat secara lisan maupun tulisan, sehingga dalam Pasal 60 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3(bulan) bulan”. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

Menurut ketentuan dalam Pasal 63 UU Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan yaitu :

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

Perihal dalam membuat perjanjian kerja pada ketentuannya semua sama yaitu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut memberikan maksud bahwa apabila dalam suatu perusahaan telah memiliki peraturan kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas dan kuantitasnya tidak boleh lebih rendah pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.

c. Status perjanjian kerja

Jenis Perjanjian menurut status perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1) Perjanjian kerja tidak tetap

- (a) Perjanjian kerja harian lepas  
Perjanjian kerja harian lepas adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.
- (b) Perjanjian kerja borongan  
Perjanjian kerja borongan adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu

pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan.

## 2) Perjanjian kerja tetap

Perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dimana pekerja/buruh menerima upah tanpa ada pembatasan waktu tertentu karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus menerus, dan tidak terputus-putus.

## 5. Subjek Hukum Perjanjian Kerja

Subjek hukum dalam hukum perdata yaitu orang yang cakap dalam melakukan perbuatan yang dapat menimbulkan akibat hukum. Subjek hukum terbagi atas dua, yaitu orang dan badan hukum. Apabila dilihat dari sisi perjanjian kerja, maka subjek perjanjian kerja ada dua, yaitu antara pekerja dan pemberi kerja.

### a) Pekerja atau Buruh

Perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI 11 Tahun 1985. Alasan pemerintah, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu di tekan dan berada di bawah pihak lain, yakni majikan. Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hal ini berbeda dengan makna dari pengertian tenaga kerja sebagaimana kita ketahui berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yaitu:

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tersebut mengandung dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada dasarnya perbedaan tersebut terletak karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja merupakan bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang ditanda tangani (hukum otonom) juga diatur didalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom).

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau lembaga lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang berangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila telah melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja/buruh secara yuridis sebenarnya sama, jadi tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua makna tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja/buruh” dalam UU Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat

buruh” yang terdapat didalam UU Nomor 21 Tahun 2000 yang telah diatur sebelumnya.

b) Pemberi Kerja atau Pengusaha

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha, yakni:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengusaha sebagai pemberi kerja merupakan seorang majikan dalam hubungan dengan pekerja/buruh. Pada kedudukan lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## **6. Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Menurut ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja buruh 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.

Ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang

ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

### **C. Pekerja Harian Lepas**

#### **1. Pengertian Pekerja Harian Lepas**

Keadaan selama tiga setengah abad sejak abad ke-16, bangsa Indonesia dijajah oleh Belanda yang ketika itu mempunyai tujuan utama untuk mencari wilayah baru yang dapat dijadikan koloni dalam rangka memperluas kekuasaan, menambah kekayaan kerajaan, dan melakukan penyebaran agama. Apabila dihitung jarak antar generasi adalah 25 tahun, maka penjajahan telah mengubah sistem sosial, norma dan budaya bangsa Indonesia selama lebih dari 10 generasi, dimana orang pribumi telah dibiarkan miskin dan bodoh sehingga dengan leluasa kaum penjajah dapat mengeruk kekayaan alam dari wilayah jajahannya.

Sejak awal kolonialisasi, kaum penjajah telah memperlakukan orang-orang pribumi hanya sebagai budak yang tidak memiliki status hukum dan boleh diperdagangkan. Hal ini tergambar dalam sistem hukum yang diterapkan di wilayah jajahan dengan menetapkan bahwa BW atau KUHPer yang diberlakukan sejak tahun 1823, termasuk di dalamnya norma dan aturan mengenai perburuhan, tidak berlaku bagi orang pribumi. Selanjutnya, perlakuan terhadap pribumi sebagai budak belian tersebut disahkan dalam berbagai aturan resmi kolonial yang dituangkan

dalam peraturan tentang Pendaftaran Budak (*Staatsblaad* No. 58 tahun 1819), peraturan Pajak atas Pemilikan Budak (*Staatsblaad* No. 39a tahun 1820), dan berbagai peraturan (*reglemen*) lain yang memperkuat kedudukan kaum penjajah di atas orang-orang pribumi dan praktek-praktek perbudakan lainnya di wilayah Hindia Belanda. Pada saat Inggris menguasai beberapa bagian wilayah nusantara pada tahun 1811-1814, Gubernur Jenderal *Thomas Stanford Raffles* telah melarang dan menghapuskan praktek perbudakan dan praktek kerja paksa (*rodi*) di wilayah kekuasaannya dengan mendirikan "*the Java Benevolen Institution*".

Keadaan Belanda saat menguasai kembali wilayah yang dahulu menjadi wilayah jajahannya, ketentuan mengenai praktek perbudakan dan kerja rodi kembali berlaku yang kemudian diikuti oleh berbagai perlawanan dari kaum pribumi. Belanda mulai mengubah strategi dengan memperlunak praktek perbudakan menjadi sistem "perhambaan" (*bediende*) dimana seseorang harus menyerahkan jasa dan tenaganya kepada orang lain yang bertindak sebagai tuan atau pemberi pekerjaan (bukan orang yang menggunakan jasa dan tenaga orang lain) tanpa menggunakan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja dengan upah yang ditentukan secara sepihak oleh si tuan atau pemberi pekerjaan atas dasar pengabdian, kesetiaan (*loyal*) dan kedekatan emosi secara pribadi dengan pemberi pekerjaan. Dengan sistem hubungan kerja tersebut, Belanda membedakan orang-orang yang bekerja di wilayah jajahannya menjadi :

1. pekerja atau pegawai di bidang administrasi pemerintahan (*ambtenaar*);
2. pekerja di perusahaan-perusahaan (*perkebunan*) milik Belanda; dan
3. pekerja atau buruh lepas.

Masuknya Jepang ke Indonesia, awalnya disambut gembira oleh para pejuang kemerdekaan waktu itu. Jepang dianggap sebagai saudara, sesama Asia yang membantu mengusir Kolonial Belanda, namun sesaat setelah Jepang mendarat di Hindia Belanda (Indonesia-saat ini), ternyata Jepang berbuat yang tak kalah licik dan bengisnya. Jepang berupaya menghapus pengaruh kultural barat yang telah hinggap di Hindia Belanda, dan yang kedua Jepang mengeruk sumber sumber kekayaan alam startegi yang ada di tanah air kita. Pasokan sumber sumber ala mini digunakan untuk membiayai perang Jepang dengan Sekutu di Asia Timur dan Pasifik. Luasnya daerah pendudukan Jepang membuat Jepang memerlukan tenaga kerja yang begitu besar. Tenaga kerja ini dibutuhkan untuk membangun kubu pertahanan, lapangan udara darurat, gudang bawah tanah, jalan raya dan jembatan. Tenaga tenaga kerja ini diambilkan dari penduduk Jawa yang cukup padat. Para tenaga kerja ini dipaksa yang populer di sebut dengan Romusha. Awalnya tenaga kerja dikerahkan dari Pulau Jawa yang padat penduduknya. Lalu di kota-kota dibentuk barisan romusha sebagai sarana propaganda. Propaganda yang kuat itu menarik pemuda-pemuda untuk bergabung dengan sukarela. Pengerahan tenaga kerja yang awalnya sukarela menjadi paksaan.

Pengerahan terhadap tenaga kerja ini terdapat panitia pengerahan (romukyokai) di setiap daerah. Desa-desa diwajibkan untuk menyiapkan sejumlah tenaga romusha. Para petani banyak yang menjadi pekerja romusha, akibatnya bahan makanan sulit didapat. Para pekerja romusha diperlakukan dengan kasar dan kejam. Kehidupan mereka tidak dijamin, kesehatan dan makan tidak diperhatikan. Akibatnya, banyak pekerja romusha yang sakit dan meninggal. Untuk

mengembalikan citranya, Jepang mengadakan propaganda dengan menyebut pekerja romusha sebagai pahlawan pekerja atau prajurit ekonomi. Dalam propaganda Jepang, pekerja romusha digambarkan sebagai sosok yang suci dalam menjalankan tugasnya.

Ketika Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945 setelah 350 tahun dijajah, sistem kerja dan perbedaan pekerja belum sempat direformasi, sehingga masih ada perbedaan struktur warga negara yang melaksanakan pekerjaan di Indonesia yakni warga negara yang bekerja sebagai:

1. Pegawai negeri sipil,
2. Pegawai negeri militer,
3. Pegawai badan usaha milik negara, dan
4. Pegawai swasta murni, serta ditambah dengan
5. Pekerja lepas, yakni pekerja yang melaksanakan pekerjaan berdasarkan kebutuhan (pekerja informal).

Faktor Penunjang suatu Pembangunan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pekerja/buruh. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, hal ini merupakan salah satu modal yang penting. Pada prakteknya, baik dalam bentuk tulisan-tulisan maupun perkataan atau penyebutan, baik formal maupun informal sering dijumpai perkataan karyawan, tenaga kerja, dan Pekerja/Buruh yang penempatannya terkadang tidak tepat dan sering membingungkan.<sup>59)</sup> Pengertian karyawan menurut Kamus bahasa Indonesia adalah pekerja atau pegawai. Karyawan dari kata dasar “karya” yang diberi akhiran –wan yang berarti pekerja, seringkali digunakan mulai dari sebuah pabrik sampai kantor besar. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor, baik itu dalam sektor

---

<sup>59)</sup>Malau Parningotan, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh*, PT. Sofmedia, Medan, 2013, hlm. 25

pemerintahan atau non pemerintahan disebut dengan “karyawan dan pegawai” (*white collar*).

Perbedaan mengenai pengertian pekerja diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya”. Pada prinsipnya tidak ada perbedaan antara buruh,pekerja, karyawan, pegawai dan kuli. Perbedaannya hanya pada istilah saja, dan semua istilah tersebut secara prinsip mempunyai persamaan, yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan.

Pengertian PHL sendiri adalah pekerja borongan yang menerima upah harian. Upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume/hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan. Jumlah yang diterima dengan cara mengalikan jumlah hari kerja dengan rata-rata jumlah pekerja per hari kerja.<sup>60)</sup> Pengertian PHL sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 butir a Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-06/MEN/1985 yaitu:

Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.

---

<sup>60)</sup>[http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja\\_harian\\_lepas.aspx](http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja_harian_lepas.aspx), diakses pada tanggal 04 April 2020, pukul 20.00 Wib.

## 2. Syarat Pekerja Harian Lepas

Jenis pekerjaan harian lepas pada dasarnya termasuk dalam PKWT. Syaratnya adalah pekerjaan tertentu dengan waktu dan volume berubah-ubah, upah yang didasarkan kehadiran, bekerja kurang dari 21 hari sebulan. Seperti persyaratan pada umumnya sebuah perjanjian kerja, PKWT juga harus memenuhi syarat-syarat dalam pembuatannya. Adapun syarat pembuatan PKWT terbagi 2 (dua) macam, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur pada Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Syarat materiil dari hal syarat sahnya perjanjian kerja disebutkan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b atau tidak memenuhi syarat subyektif maka perjanjian dapat dibatalkan, yaitu dengan permohonan atau gugatan ke pengadilan, sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) huruf c dan huruf d atau tidak memenuhi syarat obyektif maka secara otomatis perjanjian yang dibuat adalah batal demi hukum.<sup>61)</sup>

Kedudukan perjanjian kerja yang sah sebagai ketentuan hukum dibidang ketenagakerjaan, maka syarat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan merupakan syarat yang mulak karena memiliki makna bahwa perjanjian kerja tersebut berlaku sebagai ketentuan hukum bagi pihak-pihak yang membuatnya sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini berarti apabila perjanjian tersebut bertentangan dengan peraturan

---

<sup>61)</sup>Djumadi, *op.cit*, hlm. 67. Akibat hukum yang tidak dipenuhi dari tidak dipenuhinya syarat-syarat tersebut juga sama dengan akibat yang diatur dalam perjanjian pada umumnya yang menganut asas konsensualisme seperti yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPer..

perundang-undangan, perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan secara otomatis tidak berlaku sebagai ketentuan hukum.

PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja karena pada prinsipnya PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Artinya, tidak adanya masa percobaan dalam PKWT adalah karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan, maka PKWT tersebut batal demi hukum. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dan dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Walau demikian, dalam masa percobaan ini pengusaha tetap dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Syarat-syarat formil yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja antara lain adalah sebagai berikut:<sup>62)</sup>

- a) PKWT dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
- b) PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- c) PKWT yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus 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;

---

<sup>62)</sup>*ibid.*

- 7) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disingkat PKB). Bila ternyata kualitas isinya lebih rendah, maka syarat-syarat kerja yang berlaku adalah yang termuat dalam PKB. Khusus mengenai PKWT, dibuat dalam rangkap 3 (tiga), masing-masing rangkap untuk pekerja, pengusaha dan Dinas/Instansi yang membidangi ketenagakerjaan setempat. Seluruh biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggungan pengusaha.

Perjanjian kerja harian lepas dimuat beberapa syarat sebagaimana diatur dalam KEPMEN No. 100 Tahun 2004, antara lain:

- a) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
- b) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja atau buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- c) Dalam hal pekerja atau buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

### **3. Berakhirnya Pekerja Harian Lepas**

Berakhirnya suatu perjanjian kerja telah diatur didalam Pasal 61 UU Ketenagakerjaan. Dengan paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan

tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauh mana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum.

Perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan. Berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja selain alasan-alasan tersebut di atas atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Contoh, apabila seorang pekerja/buruh dikontrak dengan PKWT selama 1 tahun, kemudian setelah 6 bulan berjalan, pekerja/buruh tersebut diberhentikan secara sepihak oleh pengusaha, pengusaha tersebut diwajibkan membayar sisa kontrak selama 6 bulan.

#### **4. Jangka Waktu Pekerja Harian Lepas**

Umumnya, jangka waktu pelaksanaan PHL, tidak melebihi satu tahun (12 bulan). PHL memiliki jangka waktu kerja yang relatif singkat dan dibutuhkan secara musiman. Pekerjaan yang dilakukan tidak boleh melebihi dua puluh hari kerja dalam satu bulan. Apabila pekerjaan harian lepas bekerja lebih dari tiga bulan

secara berturut-turut dan setiap bulan lebih dari dua puluh satu hari, PHL berubah menjadi pekerja dengan PKWTT.<sup>63)</sup>

Jangka waktu berlakunya PKWT diatur pada Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui dengan jangka waktu 3 (tiga) tahun. Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja, sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan), sedangkan pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 (dua) tahun (Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan).

Berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT, secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum. Jika disimpulkan, jangka waktu PKWT itu secara normatif keseluruhan hanya boleh berlangsung selama 3 (tiga) tahun, baik untuk perpanjangan maupun untuk pembaruan.

## **D. Aparatur Sipil Negara**

### **1. Pegawai Negeri Sipil**

Indonesia atau disebut Hindia Belanda saat pendudukan Belanda, akhir abad 19, terkenal dengan julukan negara pegawai (*beambtenstaat*). Julukan tersebut

---

<sup>63)</sup>Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta, 2010, hlm. 11.

disematkan karena keberhasilannya melakukan reformasi birokrasi yang awalnya ruwet peninggalan *Vereenigde Oostindische Compagnie* (Selanjutnya disingkat VOC) menjadi *modern*.

Keadaan pada masa Kolonial, masyarakat di Hindia Belanda secara diskriminatif telah sengaja dikelompok oleh pemerintah Kolonial Belanda kedalam tiga lapisan masyarakat. Lapisan pertama adalah Orang Eropa (orang Belanda dan orang Eropa lainnya), Lapisan kedua adalah Orang Timur Asing (orang Cina, Jepang, Arab, India) dan Lapisan ketiga atau yang terakhir adalah Orang Inlander. Yang dimaksud orang Inlander adalah penduduk (orang) Indonesia asli, yang mempunyai konotasi merendahkan orang Indonesia. Artinya orang Indonesia disejajarkan dengan orang yang terbelakang secara budaya atau sebagai oborigin. Hal ini merupakan suatu taktik pemerintah kolonial, yaitu mencetak atau menempatkan orang Indonesia menjadi kelas bawahan atau kelas pekerja di institusi swasta maupun pemerintah Pangreh Praja (*Inlands Bestuur*). Mereka tidak dicetak untuk mejadi kelas elite (*priyayi*) dan calon pemimpin.

Ketika pemerintah kolonial Belanda berkuasa Hindia Belanda sejak pertengahan kedua abad XIX, penduduk Pribumi menjadi pegawai atau bekerja sebagai pejabat daerah di lingkungan instansi-instansi pemerintah Pangreh Praja (*Inlands Bestuur*) adalah amat sangat sulit. Ada aturan-aturan yang membatasi penduduk pribumi untuk menjadi pegawai negeri. Tidak sembarang orang atau setiap penduduk pribumi dapat dengan mudah menjadi pegawai pemerintah, khususnya untuk menjadi pejabat kepala daerah (*Inlands Hoofden*), seperti misalnya asisten Wedana, Wedana, dan Bupati. Untuk menjadi pejabat di

lingkungan administrasi pemerintahan Pangreh Praja, seorang pribumi harus melalui proses kerja magang terlebih dahulu. Kerja magang adalah suatu pekerjaan yang paling rendah, yaitu pekerjaan juru tulis, di dalam struktur kepegawaian pada waktu itu. Proses kegiatan kerja magang ini tampaknya merupakan kebijakan pemerintah kolonial untuk mencetak kepala-kepala daerah yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi untuk mempertahankan bentuk administrasi pemerintahannya yang bercorak *beamstenstaat* dilingkungan lembaga Pangreh Praja.

Keadaan itu berubah saat jaman pendudukan Jepang, pegawai yang sebelumnya dipekerjakan oleh Belanda otomatis langsung terintegrasi di bawah pendudukan Jepang. Hal ini senada ketika Indonesia merdeka, pegawai yang berada di bawah pemerintahan Jepang langsung berada di bawah Pemerintah Republik Indonesia. Mereka ini yang nantinya akan terhimpun dalam satu wadah khusus. Selain itu setelah Indonesia merdeka, kegiatan kerja magang ini tidak jalankan lagi. Oleh karena pada masa itu telah terjadi suatu euforia kebebasan. Semua yang berbau penindasan, feodalisme, diskriminasi ditinggalkan. Baru pada masa pemerintahan Orde baru, kegiatan kerja magang mulai digalakkan kembali. Kerja magang saat itu bukan mengabdikan secara total yang dimulai dari bawah (sebagai juru tulis) tetapi kerja magang secara profesional. Pemegang tidak melakukan kegiatan di luar profesinya. Biasanya ini terjadi dibidang perindustrian yaitu perusahaan ayau industri kecil melakukan magang di perusahaan besar. Perusahaan kecil sebagai pemegang yang disebut anak angkat di perusahaan besar yang disebut bapak angkat. Dengan harapan akan bermunculan pengusaha besar yang pada akhirnya mereka dapat memperkuat perekonomian negara.

Ketika rezim Orde Baru mulai berkuasa, Soeharto mulai menata pemerintahan yang ada. Tak luput dari pantauannya adalah mengenai pembentukan sebuah wadah untuk menghimpun pegawai Republik Indonesia. Pada 29 November 1971, terbentuklah wadah untuk itu dengan nama Korps Pegawai Republik Indonesia (selanjutnya disingkat korpri). Wadah ini menghimpun pegawai negeri, pegawai BUMN, pegawai BUMD, serta perusahaan dan pemerintah Desa. Walaupun pada dasarnya untuk menghimpun pegawai dari berbagai instansi, korpri sering dikaitkan dengan PNS. Kedudukan dan kegiatan Korpri tak terlepas dari kedinasan.

Definisi Pegawai Negeri saat ini adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan PP yang sudah tidak berlaku, bagian pegawai negeri terdiri dari:

1. PNS
2. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
3. Anggota Tentara Nasional Indonesia

Seiring berjalannya waktu, dengan terbitnya UU ASN, maka terjadi beberapa perubahan, sehingga TNI dan Kepolisian dianggap berbeda konteks dengan pegawai negeri karena sudah diatur dengan undang-undang yang terpisah. Adapun pada UU ASN, definisi pegawai negeri dalam konteks pemerintahan Indonesia diganti dengan pegawai ASN yang bekerja pada instansi pemerintah baik pemerintah pusat (yang terdiri dari kementerian, lembaga pemerintah

nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural), maupun instansi pemerintah daerah (yang terdiri dari perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah), sementara PNS menjadi salah satu jenis pekerjaan ASN.

## 2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Sebelum masuk pada bahasan tentang bagaimana UU ASN yang mengatur tentang PPPK dengan segala problematikanya, akan lebih baik jika kita memahami terlebih dulu konsep dan sejarah awal mula adanya istilah pegawai tidak tetap sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktiknya. Banyak sebutan untuk jenis pekerja yang tidak tetap ini, di antaranya pegawai tidak tetap, pegawai kontrak, pekerja temporer, dan lain-lain namun tetap merujuk pada hal yang sama. Istilah pegawai tidak tetap atau *temporary employee* adalah pegawai atau pekerja yang diterima pada pekerjaan yang berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu.<sup>64)</sup>

Pendapat selanjutnya pegawai tidak tetap didefinisikan sebagai individu-individu yang secara langsung diterima atau melalui agen tenaga kerja dan kemudian diperkerjakan oleh organisasi untuk mengisi jabatan atau pekerjaan dengan jangka waktu tertentu atau terbatas. Sebelum mengenal PPPK, Indonesia sudah banyak mengenal istilah pegawai tidak tetap di birokrasi, misalnya pegawai

---

<sup>64)</sup>Anang Pikukuh Purwoko, “Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur sebagai Perbandingan dengan Praktek Pada Organisasi Publik Di Indonesia”, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 7, No.2, November 2013, hlm. 14. Diakses dari <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10302/j.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf?sequence=10&isAllowed=y>

*outsourcing* yang menangani permasalahan kebersihan dan keamanan lingkungan organisasi. Pegawai *outsourcing* ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan inti organisasi namun sebagai pendukung kegiatan operasional. Selain itu, dikenal juga tenaga honorer atau Pegawai Tidak Tetap (selanjutnya disingkat PTT) yang tugasnya membantu PNS dalam melaksanakan tugas.

Perbedaan antara pegawai *outsourcing* dengan honorer atau PTT tadi terletak dari penanggung jawabnya. Pegawai *outsourcing* tidak ditangani langsung oleh birokrasi karena penyediannya dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, sedangkan tenaga honorer atau PTT ditangani langsung oleh birokrasi/pemerintah dari mulai penerimaan, penggajian sampai pada pemberhentiannya.<sup>65)</sup>

Pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWT. Berakhirnya PKWT pada umumnya sama dengan berakhirnya perjanjian kerja. Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, juga berlaku untuk PKWT.

Sebagai unsur ASN, PPPK dan PNS memiliki beberapa perbedaan diantaranya yaitu:<sup>66)</sup>

a. Status

Perbedaan pertama yang dapat dilihat dari statusnya. Jika PNS berstatus sebagai pegawai tetap dan memiliki Nomor Induk Kependudukan (NIK)

---

<sup>65)</sup>Rike Anggun Artisa, “Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, Artisa Vol. 06; No. 01; 2015, hlm. 33-42.

<sup>66)</sup><https://bali.tribunnews.com/2019/01/04/ini-perbedaan-pppk-dan-pns-dari-status-hingga-gaji?page=2> diakses pada tanggal 14 juli 2020

dari pemerintah, sedangkan PPPK merupakan pegawai dengan perjanjian kerja dengan kontrak minimal 1 tahun dan bisa diperpanjang maksimal hingga 30 tahun.

b. Hak

Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014, PNS berhak menerima gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Berbeda halnya dengan PPPK yang tidak berhak mendapat fasilitas tertentu dan jaminan pensiun selayaknya PNS.

c. Jabatan

Sebelum mendapat jabatan yang tinggi, PNS harus memulai kariernya dari bawah. Namun untuk PPPK, mereka dapat langsung menempati jabatan tertinggi dengan lelang jabatan ataupun penunjukan langsung.

d. Batas usia

Selain itu, hal yang membedakan dua jenis pegawai ASN ini adalah batas usia. PNS memiliki batasan umur pelamar maksimal 35 tahun. Sementara, PPPK tak menetapkan batasan usia tersebut. Hal ini berarti PPPK lebih fleksibel dalam menetapkan batas usia.

e. Rekrutmen

Terakhir adalah rekrutmen yang sedikit berbeda. Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Rekrutmen PNS dilakukan setiap setahun sekali secara nasional dan serentak dengan melawati tahap seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. Sedangkan rekrutmen PPPK baru dibuka setiap tahun mulai 2019 kemarin dengan melalui seleksi administrasi, seleksi kompetensi, dan seleksi wawancara.