

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Tinjauan umum tentang ijazah sebagai jaminan kerja**

Ijazah adalah suatu dokumen pengakuan prestasi belajar dan atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan tinggi sesudah lulus ujian yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Mulai dari ijazah PAUD, TK, SD, SMP, SMA, sampai universitas merupakan bukti tertulis bahwa seseorang telah menyelesaikan pendidikannya dan dianggap sudah memahami ilmu-ilmu yang telah diajarkan.<sup>9</sup> Ijazah sangat berguna untuk seseorang dalam mencari pekerjaan. Kebanyakan pengusaha atau pemberi kerja selalu mensyaratkan lampiran ijazah asli pada saat melamar pekerjaan sebagai bukti bahwa sesuai kualifikasi yang dibutuhkan pengusaha atau pemberi kerja, namun seringkali pengusaha atau pemberi kerja tidak mencantumkan mengenai penyimpanan ijazah apabila calon pekerja tersebut diterima bekerja. Kasus penyimpanan ijazah sebagai jaminan profesionalitas dalam bekerja dan jaminan etos kerja tinggi pekerja mulai muncul pada tahun 2008.<sup>10</sup>

#### **2. Pekerja dan Pengusaha**

##### **a. Pengertian Pekerja**

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini tersebut memang agak umum, tetapi maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini

---

<sup>9</sup> <http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-ijazah/> diakses tanggal 25 januari 2018 pukul 11.03

<sup>10</sup> <http://aishkhuw.blogspot.co.id/2010/05/ijazah-sebagai-jaminan-kontrak-kerja.html?m=1> diakses tanggal 25 januari 2018 pukul 11.20

diberikan dengan uang, padahal ada pula yang buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.<sup>11</sup>

#### **b. Pengertian Pengusaha**

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah :

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

### **3. Hubungan Kerja**

Menurut Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Berdasarkan hubungan kerja yang dijelaskan diatas dalam Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.<sup>12</sup>

### **4. Tinjauan umum tentang perjanjian**

#### **1) Pengertian Perjanjian**

Perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan : “ Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

“Perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang kekuatan hak pada suatu pihak untuk

---

<sup>11</sup> R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung,CV Pustaka Setia,2013), h.73.

<sup>12</sup> M.Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan prinsip Norma dan Praktek diperadilan*, (jakarta, kencana, 2008),h.53.

memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.”<sup>13</sup>

Menurut Subekti perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dengan adanya pengertian perjanjian seperti diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja<sup>14</sup>.

## 2) Syarat Sahnya Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata , untuk sahnya perjanjian ada beberapa syarat, yaitu :

### a. Kesepakatan

Yang dimaksud dalam Kesepakatan yaitu kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus setuju, apapun yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki dengan pihak yang lain, jadi mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik/mereka saling mengikatkan diri. Dengan kemauan Sukarela Pihak-Pihak, tidak ada paksaan dari pihak manapun, tidak ada kekhilafan dan penipuan ( Pasal 1321, 1322, 1328 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ).

Tidak dikatakan Paksaan apabila orang yang melakukan perbuatan itu tidak berada dibawah ancaman, baik rohani maupun jasmani, apalagi dengan cara menakut-nakuti, misalnya dengan membuka rahasia sehingga terpaksa menyetujui perjanjian tersebut ( Pasal 1324 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ).

### b. Kecakapan

Kecakapan yaitu dalam membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Orang yang cakap menurut hukum adalah orang yang telah dewasa, tidak dibawah

---

<sup>13</sup> M.Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, (Bandung , Alumni,1986), h. 6.

<sup>14</sup> Djumadi, *perjanjian kerja*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2004) ,h.13.

pengampuan. Seseorang dikatakan cakap apabila ia sudah dewasa, artinya sudah mencapai umur 21 tahun ataupun telah kawin walaupun belum berumur 21 tahun. Jadi dalam membuat suatu perjanjian, seseorang itu harus dewasa, sehat pemikirannya.

- c. Suatu hal tertentu  
yaitu suatu yang diperjanjikan harus mengenai hal tertentu, ini penting untuk menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- d. Suatu sebab yang halal  
yaitu isi perjanjian itu sendiri, jika dalam perjanjian penahanan ijazah terdapat sebab yang tidak halal yaitu seperti bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan karena tidak mempunyai kekuatan hukum, serta merupakan pelanggaran HAM.

Keempat syarat diatas dapat dibagi menjadi 2, yaitu syarat subyektif ( sepakat dan cakap ) dan syarat obyektif ( suatu hal tertentu dan causa yang halal ). Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi atau salah satu para pihak berada dibawah tekanan atau paksaan maka perjanjian dapat dibatalkan<sup>15</sup>.

Dasar hukum Pasal 1321 KUHPerdara yang menyatakan “ tiada suatu persetujuan yang mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan” dan Pasal 1323 KUHPerdara yang menyatakan “ Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang mengadakan suatu persetujuan mengakibatkan batalnya persetujuan yang bersangkutan, juga bila paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga yang tidak berkepentingan.

### **3) Unsur-unsur Perjanjian**

Menurut Abdul Kadir Muhammad menyebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu : <sup>16</sup>

- a. Adanya pihak-pihak

---

<sup>15</sup> Munir fuady, *konsep hukum perdata* ( jakarta:Rajawali pers,2014 )  
h.186

<sup>16</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*,  
(Bandung,:Alumni,1982),h..78.

- b. Adanya persetujuan antara para pihak
- c. Ada tujuan yang akan dicapai
- d. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- e. Kecakapan membuat suatu perjanjian

#### 4) Asas-asas Perjanjian

Dalam perjanjian terdapat asas-asas hukum perjanjian dalam KUHPerdara yaitu sebagai berikut :

##### a. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak yaitu para pihak secara hukum berada keadaan bebas untuk menentukan hal-hal apa saja yang mereka ingin uraikan dalam perjanjian tersebut. Apabila para pihak sudah membuat dan menandatangani perjanjian tersebut, maka para pihak sudah terikat(tidak lagi bebas) kepada apa saja yang mereka sebutkan dalam perjanjian tersebut. Asas kebebasan berkontrak merupakan konsekuensi dari sistem terbuka dari hukum kontrak atau perjanjian . jadi siapapun bebas Dalam membuat sebuah perjanjian , asalkan saja di lakukan koridor koridor hukum sebagai berikut<sup>17</sup> :

- a) Memenuhi syarat sahnya perjanjian, Pasal 1320 KUHPerdara ,
- b) tidak dilarang oleh Undang-Undang,
- c) Tidak melanggar kebiasaan yang berlaku,
- d) dilaksanakan dengan unsur itikad baik.

##### b. Asas konsensualisme

Asas konsensual dalam suatu perjanjian adalah bahwa suatu perjanjian sudah sah dan mengikat ketika tercapinya kata sepakat, selama syarat syarat perjanjian sudah terpenuhi. dengan tercapainya kata sepakat maka pada prinsipnya perjanjian tersebut sudah sah , mengikat ,dan sudah mempunyai akibat hukum yang penuh, meskipun perjanjian tersebut belum atau tidak tertulis. Dalam asas konsensual konsekuensinya adalah bahwa sejak itu , sudah terbit hak dan kewajiban sebagaimana di sebut dalam perjanjian tersebut. Karena suatu perjanjian di buat tidak harus tertulis .<sup>18</sup>

##### c. Asas itikad baik

---

<sup>17</sup> Munir fuady , Loc.cit, h. 181

<sup>18</sup> Ibid .h.182-183

Bahwa dalam membuat perjanjian seseorang tersebut harus dilakukan dengan itikad baik. Itikad baik dalam pengertian subyektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang yaitu apa yang terletak pada seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum. Sedangkan itikad baik dalam pengertian obyektif adalah bahwa pelaksanaan suatu perjanjian harus didasarkan pada norma kepatuhan atau apa-apa yang dirasa sesuai dengan yang patut dalam masyarakat.

d. Asas Facta Sunt Servanda

Adalah asas yang berhubungan dengan mengikatnya suatu perjanjian. Perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak mengikat bagi mereka yang membuatnya dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang.

Asas pacta sunt servanda merupakan asas dalam hukum perjanjian. Asas pacta sunt servanda, secara harfiah berarti perjanjian yang mengikat. Dalam asas ini berbeda dengan asas kebebasan berkontrak yakni dalam asas kebebasan berkontrak tersebut bebas untuk mengatur sendiri apa saja yang mereka ingin masukan ke dalam perjanjian akan tetapi berdasarkan asas pacta sunt servanda para pihak sudah tidak bebas lagi, tetapi sudah terikat terhadap apa yang mereka telah di tentukan di dalam perjanjian. Keterikatan para pihak terhadap suatu perjanjian yang telah di buat, sama kekuatannya dengan undang-undang yang di buat oleh parlemen bersama dengan pemerintah. ketentuan ini juga diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdata.<sup>19</sup>

e. Asas berlakunya suatu perjanjian

Pada dasarnya semua perjanjian berlaku bagi mereka yang membuatnya dan tidak ada pengaruhnya bagi pihak ketiga, kecuali undang-undang mengaturnya, misalnya perjanjian untuk pihak ketiga.<sup>20</sup>

Menurut Handri Rahardjo perjanjian dapat di bedakan dengan berbagai cara sebagai berikut<sup>21</sup>:

1) Perjanjian menurut sumbernya :

---

<sup>19</sup> ibid

<sup>20</sup> A. Qiram Syamsudin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, (Yogyakarta : Liberty, 1985), h.20

<sup>21</sup> Handri hardjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia* (Yogyakarta :Pustaka Yustisia,2009), h.59-68

- a. Perjanjian yang bersumber dari hukum keluarga .contoh perkawinan
  - b. Perjanjian yang berasal dari hukum kebendaan. Yakni perjanjian yang berhubungan dengan peralihan hukum benda.
  - c. Perjanjian obligatoir yaitu perjanjian yang menimbulkan hak dan kewajiban
  - d. Perjanjian yang bersumber dari hukum acara
  - e. Perjanjian yang bersumber dari hukum publik
- 2) Perjanjian menurut hak dan kewajiban para pihak di bedakan menjadi :
- a. Perjanjian timbal balik yaitu perjanjian yang menimbulkan kewajiban pokok baginya.
  - b. Perjanjian sepihak yaitu perjanjian yang menimbulkan kewajiban kepada satu pihak saja sedangkan pihak lain hanya hak saja
- 3) Perjanjian menurut keuntungan salah satu pihak dan adanya prestasi para pihak di bedakan menjadi :
- a. Perjanjian Cuma Cuma yaitu perjanjian yang hanya memberikan keuntungan kepada satu pihak saja contoh perjanjian hibah
  - b. Perjanjian atas beban yaitu perjanjian dimana terhadap prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat kontraprestasi dari pihak lain dan antar kedua prestasi tersebut terdapat hubungan hukum contoh perjanjian jual beli.
- 4) Perjanjian menurut namanya di bedakan menjadi :
- a. Perjanjian bernama perjanjian yang di atur di dalam KUHPerdara
  - b. Perjanjian tidak bernama yaitu perjanjian yang timbul dan tumbuh di dalam masyarakat karena berdasarkan asas kebebasan berkontrak. Contoh perjanjian waralaba
- 5) Perjanjian menurut bentuknya di bagi menjadi :
1. Perjanjian lisan :
    - a) Perjanjian konsesual yaitu perjanjian dimana ada kata sepakat antara para pihak sudah untuk timbulnya perjanjian bersangkutan

- b) Perjanjian riil yaitu perjanjian yang berlaku setelah terjadi penyerahan barang atau kata sepakat dengan penyerahan barang contoh perjanjian penitipan barang.
- 2. Perjanjian tertulis terbagi atas 2 :
  - a) Perjanjian baku yaitu perjanjian yang berbentuk tertulis berupa formulir yang isinya telah di bakukan terlebih dahulu secara sepihak oleh produsen tanpa memperhatikan kondisi konsumen
  - b) Perjanjian formal yaitu perjanjian yang telah di tetapkan oleh formalitas tertentu contoh perjanjian hibah harus dengan akta notaris
- 6) Perjanjian yang bersifat istimewa
  - a. Perjanjian liberatoir perjanjian dimana para pihak membebaskan diri dari kewajiban yang ada contoh pembebasan hutang.
  - b. Perjanjian pembuktian yaitu perjanjian dimana para pihak menentukan pembuktian apakah yang berlaku di antara mereka.
  - c. Perjanjian untung untungan contoh perjanjian asuransi
  - d. Perjanjian publik yaitu perjanjian yang sebagian atau seluruhnya di kuasai oleh hukum publik ,karena salah satu bertindak sebagai penguasa
- 7) Perjanjian penanggungan
 

Berdasarkan pasal 1820 KUHPerdatta , perjanjian penanggungan adalah suatu persetujuan dimana piha ketiga demi kepentingan pihak kreditur mengikatkan dirinya untuk memenuhi perikatan debitur tidak memenuhi perikatanya .
- 8) Perjanjian menurut sifatnya di bedakan menjadi dua yaitu :
  - a) Perjanjian pokok yaitu perjanjian yang lebih utama contoh perjanjian kredit bank
  - b) Perjanjian assesoir yaitu perjanjian tambahan yang mengikuti perjanjian pokok . contoh pembebanan hak tanggungan .

Akibat hukum perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat yang tercantum dalam paal 1320 KUHPerdara serta menimbulkan akibat hukum yaitu :<sup>22</sup>

- a) Berlaku sebagai undang undang bagi mereka yang membuatnya .

Berdasarkan ketentuan 1338 KUHPerdara bahwa berlaku sebagai undang undang bagi mereka yang membuatnya maksudnya adalah perjanjian mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan memaksa serta memberi kepastian hukum kepada pihak pihak yang membuatnya , jika melanggar maka dianggap melanggar undang undang sehingga dapat di jatuhkan sanksi tertentu.

- b) Tidak dapat di tarik kembali secara sepihak

Perjanjian yang di buat secara sah mengikat para pihak yang membuatnya tidak dapat di tarik kembali atau di batalkan secara sepihak tanpa persetujuan para pihak lain.

- c) Perjanjian harus di laksanakan dengan iktikad baik

Pelaksanaan perjanjian itu harus mengindahkan norma norma kepatutan dan kesusilaan.

### 5). Wanprestasi

Wanprestasi adalah lalai, ingkar tidak memenuhi kewajiban dalam suatu perikatan. kelalaian ini, maka pihak yang lalai harus memberikan penggantian rugi, biaya dan bunga.<sup>23</sup> Menurut M. Yahya Harahap, SH “ wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurutselayaknya”.<sup>24</sup>

## 5. Perjanjian kerja menurut Undang-Undang No.13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

### 1) Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah “ perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

---

<sup>22</sup> Abdulkadir muhammad, *hukum perdata indonesia* .(Bandung :PT Citra Aditya bakti,2000), h.234-235

<sup>23</sup> J.C.T Simorangkir, Rudy T.erwin.Prasetyo.*Kamus Hukum*, ( Jakarta: Aksara Baru,1987 ), h.186

<sup>24</sup> M. Yahya harahap, Loc.Cit, h. 6

Perjanjian kerja merupakan istilah generik untuk menyebut perjanjian yang disusun oleh pekerja sebagai perorangan dan pengusaha mengenai pekerjaan tertentu dan imbalan yang menjadi obyek perjanjian.<sup>25</sup>

## 2) Unsur- Unsur Perjanjian Kerja

Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja berdasarkan pengertian perjanjian diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :<sup>26</sup>

### a. Adanya pekerjaan<sup>27</sup>

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain(bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

### b. Adanya unsur di bawah perintah<sup>28</sup>

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, yaitu atasan. Dengan adanya ketentuan tersebut, bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Terkait unsur “ dibawah perintah “ diartikan bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

### c. Adanya upah tertentu

Upah adalah imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh penerima kerja, yang berbentuk uang atau bukan uang. Pemberian upah dengan dilihat dari segi nominal ( jumlah yang diterima oleh Pekerja ),

---

<sup>25</sup> Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, (Malang:Empatdua Media, 2016) h.20.

<sup>26</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1993), h. 28.

<sup>27</sup> Tim Pengajar, *Hukum Perburuhan*, Buku A, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, h.68

<sup>28</sup> Djumadi, Loc.Cit., h. 28

atau dari segi riil ( kegunaan upah tersebut ) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal dengan istilah upah minimum yang dtentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah kinimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas batas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dimasyarakat.

d. Adanya waktu

Dalam hubungan kerja, harus dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau perundang-undangan. Jadi dalam pekerjaannya pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya sendiri. Demikian juga dalam pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

### 3) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar keabsahan yuridis bagi perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

Secara khusus dalam penjelasan pasal 54 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku” adalah kualitas dan kuantitas dari isi perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 4) Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk Perjanjian Kerja dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHperdata, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai bentuk perjanjian kerja dimana pada ayat (1) menyatakan : “ perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.” Bahwa dalam bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakuakn secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik, namun melihat kondisi masyarakat yang seringkali membuat perjanjian kerja secara lisan.

Berdasarkan Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur : “ 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.

### **5) Jenis Perjanjian Kerja**

Jenis Perjanjian Kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

#### **a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu**

Sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) ini diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerja tetap .

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat 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 pokok baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) :

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

Syarat-syarat tersebut merupakan isi dari perjanjian kerja, karena dari syarat-syarat tersebut dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak dan isinya tidak boleh rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut :

- 1) Dibuat secara tertulis

Berdasarkan Pasal 57 ayat (1) ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jadi bila dibuat secara lisan atau bukan dalam bahasa Indonesia dan bukan huruf latin, maka kesepakatan tersebut adalah tidak sah atau batal demi hukum, akibatnya pekerja tersebut dianggap sebagai pekerja tetap.

- 2) Tidak boleh ada masa percobaan

Pada pasal 58 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut diisyaratkan masa percobaan kerja, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut batal demi hukum.

- b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Pasal 60 ketentuan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Dalam masa percobaan

kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Isi perjanjian kerja adalah inti dari perjanjian kerja berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Didalam isinya jelas tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

#### **6) Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Berdasarkan Pasal 61 ketentuan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai berakhirnya suatu perjanjian kerja yaitu :

- 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.