

**Jurnal Hukum**  
**Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian**  
**Andri Cahyanto**  
**Dosen Pembimbing I : Dr.Sri Setyadji,SH.,M.Hum**  
**Dosen Pembimbing II : Prof.Dr.Arief Darmawan,SU**

**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM HUKUM**  
**KETENAGAKERJAAN**  
**Andri Cahyanto**

**ABSTRACT**

*The Unspecified time work agreement or specified time work agreement in agreement law perspective. For an entrepreneur and an employee when the work relationship occurs, that is at the agreement signed by both parties regulated on work agreement, for employee with a certain time work agreement, for employee with an unspecified time work agreement, there are separate rules that govern namely by implementing a trial period that must be served by the employee. Accuracy in examining the contents of the agreement clauses in the work agreement for a certain period of time is needed in order to achieve a harmonious working relationship for employee and entrepreneurs. In creating a harmonious work relationship between employee and entrepreneur, there must be legal certainty for employee and entrepreneur. Legal certainty is manifested by general law. The general nature of legal rules prove that law does not aim at realizing, justice and benefit but solely for certainty. The employers and entrepreneurs can create a work relationship if between then know their respective rights and obligations in a work, agreement that is mutually agreed upon on the rights and obligations are properly worked out.*

*Keys word : employee, entrepreneurs, work agreement, work relationship, right and obligation of employee and entrepreneurs.*

**ABSTRAK**

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Perjanjian. Bagi seorang Pengusaha dan pekerja pada saat timbulnya hubungan kerja terjadi yaitu pada saat terjadinya penandatanganan kesepakatan oleh kedua belah pihak yang diatur dalam perjanjian kerja, bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu ada aturan tersendiri yang mengatur yaitu dengan menerapkan adanya masa percobaan yang harus dijalani oleh pekerja. Ketelitian dalam mencermati isi dari klausul-klausul perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu sangat diperlukan guna tercapai hubungan kerja yang harmonis bagi pekerja dan pengusaha. Pekerja dan Pengusaha dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis harus adanya kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan dan kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian. Pekerja dan Pengusaha bisa tercipta hubungan kerja apabila antara pekerja dan pengusaha mengetahui hak dan kewajibannya masing-masing dalam perjanjian kerja yang disepakati bersama dan dikerjakan dengan baik hak dan kewajiban tersebut.

Kata Kunci : Pekerja, Pengusaha, Perjanjian Kerja, Hubungan Kerja, Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha.

**Pendahuluan**

Hukum Ketenagakerjaan Indonesia diawali dengan masa suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan peonale sanksi.<sup>1</sup> Selama masa penjajahan kolonial Belanda, hukum yang berlaku di Indonesia yang mengatur mengenai perjanjian perburuhan tunduk pada ketentuan *Burgerlijk Wetboek (BW)*. Setelah Indonesia merdeka dan memiliki Undang-Undang Dasar

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.1

1945, dalam Pasal II aturan peralihan UUD 1945 (sebelum amandemen) disebutkan bahwa badan negara dan peraturan yang ada masih berlangsung berlaku, selama belum diadakan yang baru menurut undang-undang dasar ini. Dengan demikian semua badan negara dan peraturan perundang-undangan yang ada pada saat ini masih diberlakukan.<sup>2</sup> Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : *“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”*. Hal ini dilakukan sebagai campur tangan pemerintah untuk melindungi para pihak terutama pekerja/buruh yang berada dalam posisi yang tidak seimbang. Campur tangan pemerintah ini disebut dengan *sosialisering* proses. Campur tangan pemerintah juga terjadi di bidang pengupahan. Saprudin<sup>3</sup> dalam penelitiannya mengungkap campur tangan pemerintah di bidang pengupahan sudah diawali pada periode orde lama yaitu pada saat diundangkannya Undang-Undang Nomor 33 tahun 1947 tentang kecelakaan kerja. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini menjelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan substansi perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Sistem perjanjian kerja diatur secara khusus dalam hukum privat (perdata) dalam pasal 1601a buku Ke III bagian ke VIIA yang mengatakan bahwa : *“Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan untuk dibawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu melakukan dengan menerima upah.”* Lebih lanjut dijelaskan bahwa perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha menimbulkan hubungan kerja yang mengandung 3 (tiga) ciri khas yaitu adanya suatu pekerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang, adanya perintah, adanya upah yang dijelaskan dan diatur dalam perjanjian kerja yang di buat bersama-sama. Sedangkan bekerja dengan orang lain adalah dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah, sehingga harus tunduk pada orang lain tersebut.<sup>4</sup> Mengenai bentuk dari perjanjian kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian tersebut menjadi 2 (dua) macam kategori masing-masing, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Aloysius Uwiyono dalam bukunya menyatakan bahwa berdasarkan sudut pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan, maka Kaidah Hukum Ketenagakerjaan terdiri atas Kaidah Otonom dan Kaidah Heteronom.<sup>5</sup> Selain pendapat Aloysius Uwiyono, jauh sebelumnya, Immanuel Kant menyatakan bahwa kaidah hukum bersifat heteronom mengandung arti bahwa kekuasaan dari luarlah yang memaksakan kehendaknya kepada manusia, yaitu kekuasaan masyarakat atau negara.<sup>6</sup> Asri Wijayanti berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan dapat bersifat privat dan dapat pula bersifat publik.<sup>7</sup>

Penerapan dalam penggunaan perjanjian kerja di suatu Perusahaan lebih banyak menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal ini dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha serta sangat menguntungkan bagi pengusaha. demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dan banyak, dimana biaya yang dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja atau pekerja dengan jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila pengusaha memiliki

---

<sup>2</sup> H. Zainal Asikin, 2013, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.25

<sup>3</sup> Saprudin, “Sosialisering Proses Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan”, *Mimbar Hukum*, Vol.24, No.3, 2012

<sup>4</sup> Zainal Asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet ke-9, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal.1

<sup>5</sup> Aloysius Uwiyono, *et. al.*, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 7-8

<sup>6</sup> Salman Luthan, “Dialektika Hukum dan Moral dalam Perspektif Filsafat Hukum”, *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol.19, No.4, 2012, hlm.514

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.12

pekerja yang sifat hubungannya bersifat tetap, maka pengusaha harus memberikan tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja atau buruh seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan masa kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maka biaya tersebut dapat ditekan. Perusahaan berhak untuk menuntut prestasi yang terbaik dari setiap buruh. Dan mempunyai kebebasan untuk menerapkan secara lancar, sistem, teknik dan metode serta kebijakan untuk meningkatkan usaha dan sekaligus menjamin masa depan para buruh.<sup>8</sup> Adanya sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini sering dimanfaatkan dan salah digunakan oleh para pengusaha untuk tujuan mengambil keuntungan yang sebesar-besarnya dari para pekerja. Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan untuk melindungi hak-hak pekerja agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya, menikmati kesejahteraan dan memberikan kepastian dalam kedudukan hukum pekerja. Namun, penerapan PKWT yang dilaksanakan oleh perusahaan ada yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur sendiri dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga pengaturan mengenai ketenagakerjaan masih terbenteng berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan penyelesaian melalui pengadilan. Ada sementara anggapan, bahwa suatu perjanjian kerja waktu tertentu diadakan dengan tujuan untuk melindungi kepentingan si pengusaha bukan melindungi kepentingan dari pihak pekerja yang dalam kenyataannya berada pada kondisi dan kedudukan yang lemah yang seharusnya memerlukan perlindungan. Hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja atau Buruh adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal yaitu atas dan bawah).<sup>9</sup>

Dalam faktanya, terdapat pelaksanaan PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu tertentu ) yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengacu pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berupa jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, PKWT ( Perjanjian kerja Waktu Tertentu ) diadakan tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dan PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ) yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pada pasal 59 ini baru saja mengalami perubahan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mana menurut pengamatan penulis perubahannya pun juga tidak membuat dari sisi pekerja atau buruh menjadi baik, justru dengan adanya perubahan dari Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pada pasal 59 ini baru saja mengalami perubahan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja malah semakin tidak menguntungkan bagi pekerja atau buruh. Maka dari itulah dibutuhkan aturan pelaksana atau peraturan pemerintah yang jelas dan tegas sehingga tidak banyak dimanfaatkan oleh pengusaha guna memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dengan mengabaikan kepentingan para pekerja atau buruh di dalam lingkungan pekerjaan. Penerapan dalam pasal tersebut tidak terlaksana dengan baik dalam hal jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diperjanjikan sebagaimana yang telah terjadi di dalam lingkungan PT. Suman Gaung Persada yang mana jenis pekerjaan ini adalah jenis pekerjaan yang sifatnya tetap bukan sementara karena bersifat terus menerus, masa jangka waktu kerja dan jeda waktu tunggu. Hal tersebut ditemukan ada beberapa masalah tentang status pekerja yang sudah melebihi masa kontrak 3 (tiga) tahun. Ada beberapa orang pekerja yang jumlahnya 12 ( dua belas ) yang bekerja di PT. Suman Gaung Persada akan memperjuangkan nasibnya sendiri yang sekarang hubungannya berstatus PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu )

---

<sup>8</sup> Dedi Ismatullah, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, hal.130

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, hlm.56

berjuang untuk merubah nasibnya untuk merubah menjadi PKWTT ( Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ), padahal dari segi sifat pekerjaan, jenis pekerjaan di dalam PT. Suman Gaung Persada tidak bisa dilakukan hubungan kerja dengan status PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ), segala daya upaya dilakukan oleh buruh yang berjumlah 12 ( dua belas ) orang ini untuk merubah nasibnya, mulai dari mencari info tentang perundang-undangan perburuhan, konsultasi dengan orang yang mengerti tentang perburuhan, berkumpul untuk membahas masa depan kerja yang baik yang hampir dilakukan tiap, hingga pada suatu ketika muncullah ide untuk membentuk serikat buruh atau pekerja yang resmi, yang dilindungi oleh undang-undang dengan harapan perubahan yang mereka inginkan dan dambakan bisa segera terwujud.

Melihat dari kenyataan diatas, kondisi para pekerja dengan status hubungan kerja PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ) tersebut sangat memprihatinkan dimana tidak ada kejelasan terhadap hubungan kerja. Sehingga Sebab berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, pekerja yang melebihi masa kontrak 3 (tiga) tahun sudah termasuk karyawan tetap/permanen. Pengangkatan karyawan menjadi karyawan tetap merupakan hak karyawan yang harus diperoleh dan kewajiban perusahaan untuk menjadikan karyawan tetap. Tetapi dalam prakteknya di lapangan sulit sekali untuk mengimplementasikan aturan ini ke dalam suatu perusahaan yang menerapkan hubungan kerja dengan PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ). Dalam hal ini ada beberapa putusan pengadilan yang dapat memberikan kejelasan atas kedudukan dari para pekerja yang melebihi jangka waktu kerja. Berdasarkan Putusan Pengadilan Tanjung Karang No: 13/Pdt.Sus-PHI/2014/PN. Tjk, Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No: 228 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dan Putusan Mahkamah Agung No. 935K/PDT. SUS/2010, bahwa berdasarkan pertimbangan hakim seorang pekerja yang perjanjian kerja waktu tertentu tidak sesuai dengan Pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka berubah menjadi pekerja tetap. Untuk mengetahui orisinalitas penelitian yang penulis lakukan, dalam hal ini akan dicantumkan beberapa kumpulan tulisan penelitian terdahulu yang satu tema pembahasan. Penelitian dalam bentuk tesis dilakukan oleh beberapa mahasiswa berikut di bawah ini :

- A. R. Soedarmoko, SH., mahasiswa program pasca sarjana Universitas Diponegoro Semarang, program studi magister kenotariatan tahun 2008 yang tesisnya berjudul Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penelitiannya peneliti menitik beratkan ke dalam rumusan masalah nya di perlindungan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jadi peneliti lebih menitik beratkan kepada pekerja atau buruh yang sudah dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu supaya mendapatkan perlindungan hak-hak nya.
- B. Tesis atas nama M. Fajrin Pane, NIM: 067005017, dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” Rumusan masalah judul tesis tersebut adalah :
  1. Bagaimana peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ?
  2. Bagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja?
  3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ?

Dalam membahas permasalahan yang penulis rangkum dalam rumusan permasalahan yaitu terkait pentingnya ketelitian dalam mencermati isi klausul-klausul perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja yang memperjuangkan hubungan kerjanya dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi hubungan kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam rangka membahas masalah yang telah diuraikan demikian, penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normative didalam penulisan hukum ini, yaitu suatu penelitian yang menekankan pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan

perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan, tetapi disamping itu juga berusaha menelaah kaidah-kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat. Metode pendekatan tersebut digunakan secara deduktif dimulai dari analisa pasal-pasal dalam perundangan yang mengatur hal-hal yang menjadi permasalahan diatas. Metode pendekatan digunakan dengan mengingat bahwa permasalahan yang diteliti berkisar pada peraturan perundang-undangan yaitu hubungan peraturan satu dengan peraturan lainnya serta kaitannya dengan penerapannya dalam praktek. Dikarenakan metode yang penulis ambil dalam penulisan hukum adalah yuridis normative maka bahan hukum yang digunakan data sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan pustaka. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer yang meliputi buku-buku literatur, pendapat para ahli, kasus-kasus hukum, media masa dan jurnal hukum, dan bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang melengkapi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, kamus bahasa Indonesia dan ensiklopedia.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pengertian perjanjian Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.<sup>10</sup> Ketentuan pasal tersebut menurut para ahli hukum sebenarnya kurang begitu memuaskan, karena ada beberapa kelemahan. Kelemahan-kelemahannya adalah sebagai berikut :

a. Hanya menyangkut sepihak saja

Hal ini dapat diketahui dari perumusan “satu orang atau mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya” kata kerja “mengikatkan” sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya perumusan itu “saling mengikatkan diri”. Jadi ada konsensus antara pihak-pihak.

b. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus

Dalam pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa (zaakwaarneming), tindakan melawan hukum (onrechtmatige daad) yang tidak mengandung suatu konsensus, seharusnya dipakai kata “persetujuan”.

c. Pengertian perjanjian terlalu luas

Perjanjian dalam pasal tersebut, dirasa terlalu luas karena mencakup juga perjanjian kawin yang diatur dalam hukum keluarga

d. Tanpa menyebut tujuan

Dalam perumusan pasal itu tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian sehingga pihak-pihak mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa.

Definisi perjanjian dalam pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, telah tampak adanya asas konsensualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban). Unsur-unsur perjanjian secara lengkap menurut teori lama adalah sebagai berikut :

a) Adanya perbuatan hukum.

b) Persesuaian pernyataan kehendak dari beberapa orang.

c) Persesuaian pernyataan kehendak dari beberapa orang, ini harus dipublikasikan/dinyatakan.

d) Perbuatan hukum terjadi karena kerjasama antara dua orang atau lebih.

e) Pernyataan kehendak (wilsverklaring) yang sesuai harus saling bergantung satu sama lain.

f) Kehendak ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum.

g) Akibat hukum untuk kepentingan yang satu atas beban yang lain atau timbal balik.

h) Persesuaian kehendak harus dengan mengingat peraturan perundang-undangan.

Pengertian perjanjian menurut Subekti<sup>11</sup> adalah : “Suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada yang lain, atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.” Sedangkan Wiryono Projodikoro mendefinisikan perjanjian sebagai “Suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal, sedang pihak lain menuntut pelaksanaan janji itu”.

<sup>10</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313

<sup>11</sup> Subekti, SH, *Hukum Perjanjian*, PT. Grafindo Jakarta, 2001

Menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne, Perjanjian yaitu : “Suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”.Teori baru tersebut tidak hanya melihat perjanjian semata-mata, tetapi harus dilihat perbuatan sebelumnya atau yang mendahuluinya.Ada tiga tahap dalam membuat perjanjian yakni :

- a) Tahap *pra-contractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan.
- b) Tahap *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak.
- c) Tahap *post contractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian.

Charless L.Knapp dan Nathan M.Crystal mendefinisikan perjanjian sebagai “Suatu persetujuan antar dua orang atau lebih, tidak hanya memberikan kepercayaan tetapi secara bersama-sama saling pengertian untuk melakukan sesuatu pada masa mendatang oleh seseorang atau keduanya dari mereka.Pendapat demikian tidak hanya mengkaji definisi perjanjian, tetapi juga menentukan unsur-unsur perjanjian yang harus dipenuhi, antara lain :

- a. Adanya kesepakatan tentang fakta antara kedua belah pihak.
- b. Persetujuan dibuat tertulis.
- c. Adanya orang yang berhak dan berkewajiban membuat kesepakatan dan persetujuan tertulis.

Salim H.S melengkapi beberapa arti perjanjian yang telah dijelaskan diatas dengan berpendapat bahwa : “Perjanjian merupakan suatu hubungan antara subyek hukum yang satu dengan subyek hukum yang lain dalam bidang harta kekayaan”.Perlu untuk diketahui bahwa subyek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subyek hukum yang lainnya berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan apa yang telah disepakatinya”.Adapun unsur-unsur yang tercantum dalam definisi ini adalah:

- a) Adanya hubungan hukum

Hubungan hukum merupakan hubungan yang menimbulkan akibat hukum.Akibat hukum adalah timbulnya timbulnya hak dan kewajiban.

- b) Adanya subyek hukum

Subyek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban.

- c) Adanya prestasi

Prestasi terdiri dari melakukan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu.

Pembuatan Perjanjian kerja waktu tertentu pada umumnya dibuat oleh pengusaha kepada karyawan yang bertujuan untuk melindungi pengusaha dan pekerja. Tetapi dalam hal ini penulis menitikberatkan Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Pengusaha kepada karyawannya, yang memiliki peranan yang cukup besar baik terhadap Pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat bagi Pengusaha dan pekerja. Dalam Perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur ketentuan-ketentuan tentang hal yang berhubungan dengan pekerja dan Pengusaha, jika perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disetujui tersebut dilanggar oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat menuntut sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu<sup>12</sup>.

Penyusunan Perjanjian kerja waktu tertentu di Pengusaha dibuat menurut format atau bentuk yang dibuat oleh Pengusaha dan tidak melalui penyusunan perjanjian secara bersama-sama dengan pekerja kontrak.Didalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh Pengusaha dimana sudah tercantum hak dan kewajiban pekerja sehingga pekerja hanya mengisi:<sup>13</sup>

- (1) Identitas para pihak.
- (2) Tanggal pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu.
- (3) Jabatan bagi pekerja kontrak dan wilayah kerjanya.
- (4) Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.

---

<sup>12</sup> Salim Hs, *Hukum Kontrak Teori & Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, Hal 65

<sup>13</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Kerja*, PT Grafindo Persada, Jakarta 2015. Hal.65

- (5) Tanda tangan dan nama dari para pihak yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu.

Adapun format perjanjian kerja waktu tertentu di Pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Tanggal pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dan kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan perikatan.
- b. Identitas pengusaha (pihak I). Berisi tentang nama, jabatan, alamat, yang mewakili atau pihak Pengusaha.
- c. Identitas pekerja (pihak II). Berisi nama, jabatan atau jenis pekerjaan yang akan diperoleh, dan alamat dari pekerja.
- d. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Misalkan dalam poin ini menyatakan bahwa: "kontrak kerja ini berlaku 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kedua belah pihak".
- e. Ketentuan aturan kerja. Dalam poin ini menyatakan bahwa: "pihak kedua bersedia menerima sanksi apabila selama masa kontrak melakukan tindakan atau perbuatan yang merugikan perusahaan, dan siap untuk mengundurkan diri atau diberhentikan oleh perusahaan".
- f. Jenis pekerjaan. Berisi nama jabatan atau jenis pekerjaan bagi pihak kedua yang dalam hal ini adalah pekerja.
- g. Ketentuan tugas. Dalam poin ini menyatakan bahwa: "pihak kedua bersedia mematuhi segala ketentuan peraturan dan tata tertib yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam hal ini berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB)".
- h. Hak-hak dan perlindungan pekerja sebagai pihak kedua. Berisi tentang ketentuan upah/gaji, pemberian seragam kerja, jaminan kesehatan, pengikutsertaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- i. Penutup. Surat perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam rangkap dua yang memiliki nilai kekuatan hukum yang sama.

Dalam suatu pembuatan perjanjian kerja kedudukan para pihak harus seimbang dalam menentukan isi perjanjian. Perjanjian kerja waktu tertentu di Pengusaha dibuat dalam bentuk kontrak baku. Kontrak baku adalah suatu kontrak yang sudah dicetak secara baku dalam bentuk formulir-formulir tertentu, yang menempatkan pihak lain tidak mempunyai posisi tawar-menawar tetapi hanya menempatkan pada posisi menerima atau menolak kontrak tersebut.<sup>14</sup> Ketidakjelasan dalam ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu seperti inkonsistensi antara Pasal yang satu dengan Pasal yang lainnya, masih menjadi problematik, karena Pekerja yang bekerja atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu kurang mendapatkan perlindungan hukum jika dibandingkan dengan pekerja yang bekerja atas dasar perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan Undang-Undang ini merupakan salah satu dari tuntutan karyawan, khususnya karyawan perusahaan yang sifat dan jenis kerja merupakan jenis pekerjaan tetap tidak musiman yang saat ini sering dilakukan oleh karyawan perusahaan tersebut.

Seharusnya, terkait dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di masa mendatang harus lebih diperhatikan mengingat waktu bekerja yang relatif singkat. Selain itu, hak-hak pekerja yang terutama tercermin dalam ukuran *take home pay*, bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebaiknya harus lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada jenis pekerjaan/tugas yang sama di suatu perusahaan. Perjanjian kerja waktu tertentu yang ada saat ini tercipta dari adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Pengusaha yang dalam hal ini adalah sebuah perusahaan berbentuk perseroan terbatas yang memberikan pekerjaan kepada seseorang yang diberikan pekerjaan dengan ikatan waktu tertentu yang seharusnya bisa ditetapkan menjadi karyawan tetap dalam perusahaan tersebut jika telah menjalani pekerjaan yang diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk

---

<sup>14</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Grafindo Persada, Jakarta 2015, hlm 65.

jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun seperti tertuang dalam pasal 59 ayat (4) UU N0.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, tetapi pada kenyataan masih banyak pekerja yang belum diangkat menjadi karyawan tetap meskipun masa kerjanya lebih dari 10 tahun diperusahaan tersebut, karena aturan yang ada dalam perundangan sering dipelintir oleh sebagian pengusaha untuk mengakali pengeluaran perusahaan karena lebih menekan biaya biaya pengeluaran yang seharusnya diberikan kepada pekerja tetap cukup diberikan kepada pekerja tidak tetap saja. Di tambah lagi dengan adanya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dikenal dengan Konsep Omnibus Law yang merupakan konsep yang baru yang digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai Undang-Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan<sup>15</sup> yang merubah Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi :

- 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 sebagai berikut :
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
  - e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Semakin berat harapan dari para pekerja atau buruh untuk mendapatkan status sebagai pekerja atau buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena adanya ketidakjelasan atau samar dalam Pasal 59 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
5. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Seiring bertambahnya jumlah populasi manusia dan tingkat kebutuhan layak masyarakat meningkat, maka semua orang baik pengusaha selaku pemberi kerja dan buruh selaku pekerja membutuhkan pemasukan dan jaminan sosial yang tinggi juga maka Hak dan Kewajiban sebagai pengusaha dan pekerja dijalankan sesuai dengan Pancasila dan undang-undang yang ada maka tidak akan adanya ketimpangan maupun penyimpangan dalam praktek kehidupannya, karena didalam Pancasila salah satunya mengajarkan dan mengamalkan tentang rasa berkeadilan dan berperikemanusiaan yang adil dan beradab, sehingga kita dituntut menjadi manusia yang senantiasa jujur dan mencintai sesamanya bila

---

<sup>15</sup> Adhi Setyo Prabowo, *Politik Hukum Omnibus Law*, Jurnal Pamator, Volume 13 No.1, April 2020, hlm 4



itu diaplikasikan secara nyata dalam perjanjian kerja waktu tertentu contohnya maka niscaya tidak akan ada lagi yang namanya penyimpangan dalam bekerja.

Dengan begitu pelaku usaha harus memenuhi syarat agar bisa diizinkan oleh pemerintah dengan melengkapi syarat ketentuan untuk melaksanakan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tersebut wajib mendaftarkan pekerja dalam jaminan jaminan sosial sehingga pekerjaannya menjadi nyaman dalam pekerja dan masih ada harapan dalam usia pensiun nantinya yaitu dengan adanya jaminan hari tua.

Demi tercapainya tiga tujuan hukum yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan maka seorang pekerja atau karyawan membutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam mempelajari klausul-klausul perjanjian yang ada dalam perjanjian kerja waktu tertentu sebelum melakukan penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam mempelajari klausul-klausul perjanjian kerja waktu tertentu untuk menghindari sengketa di kemudian hari adalah di antaranya :

#### 1. Perjanjian kerja waktu tertentu pastikan memenuhi unsur perjanjian

Bahwa Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sudah mengatur tentang syarat sahnya perjanjian, yaitu :

- a) Ada kesepakatan ( Harus sepakat tanpa paksaan ).
- b) Para pihak cakap dalam melakukan tindakan hukum.
- c) Hal tertentu yang disepakati.
- d) Klausula halal yang tidak bertentangan dengan aturan.

Keempat syarat sahnya perjanjian tersebut harus terpenuhi semuanya. Jika point (a) dan (b) tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan. Jika point (c) dan (d) tidak terpenuhi maka perjanjian batal demi hukum, sehingga pekerja atau karyawan kontrak yang dalam perjanjian kerja waktu tertentu nya tidak sesuai dengan undang-undang, maka dapat batal demi hukum.

#### 2. Perjanjian kerja waktu tertentu perhatikan jenis pekerjaan dan jangka waktunya

Tidak semua posisi pekerjaan dapat diterapkan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, hanya ada 3 (tiga) tipe pekerjaan ini yang dibolehkan menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau maksimal selesai dalam waktu 3 (tiga) tahun.
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.

#### 3. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dicatatkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat.

Pekerja atau karyawan wajib mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu paling lambat 7 (tujuh) setelah ada tandatangan dari kedua belah pihak untuk menghindari kemungkinan terjadi konflik dan perselisihan antara karyawan dengan pengusaha. Perjanjian kerja waktu tertentu setelah didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja Setempat maka apabila ada pelanggaran dari salah satu pihak maka akan ada sanksi yang akan diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Setempat tersebut.

### **Kedudukan Hukum Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Dalam suatu pembuatan perjanjian kerja kedudukan para pihak harus seimbang dalam menentukan isi perjanjian. Perjanjian kerja waktu tertentu di Pengusaha dibuat dalam bentuk kontrak baku. Kontrak baku adalah suatu kontrak yang sudah dicetak secara baku dalam bentuk formulir-formulir tertentu, yang menempatkan pihak lain tidak mempunyai posisi tawar-menawar tetapi hanya menempatkan pada posisi menerima atau menolak kontrak tersebut.<sup>16</sup>

Ketidakjelasan dalam ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu seperti inkonsistensi antara Pasal yang satu dengan Pasal yang lainnya, masih menjadi problematik, karena Pekerja yang bekerja atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu kurang mendapatkan perlindungan hukum jika dibandingkan dengan pekerja yang bekerja atas dasar perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh

---

<sup>16</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Grafindo Persada, Jakarta 2015, hlm 65.

pengusaha pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi pengusaha dan juga pekerja. Di mana perjanjian kerja waktu tertentu memiliki peranan yang cukup besar, baik terhadap pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena perjanjian kerja waktu tertentu tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat (*azas pacta sunt servanda*) bagi pengusaha dan pekerja. Isi dari perjanjian kerja waktu tertentu tersebut telah mengatur ketentuan-ketentuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerja dan pengusaha berupa hak dan kewajiban. Namun pelaksanaan isi dari perjanjian kerja waktu tertentu kerap tidak dijalankan dengan baik, dimana pelaksanaan isi perjanjian tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Akibatnya hak-hak dari pekerja dilanggar. Apabila terjadi pelanggaran terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu maka perjanjian kerja tersebut tidak ada atau batal demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dimana pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu mendapatkan perlindungan hukum seperti pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perlindungan hukum merupakan hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperlihatkan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Adapun perlindungan hak-hak pekerja/buruh menurut *International Labour Organization (ILO)* adalah sesuai dengan konferensi perburuhan tahun 1988 yang mengadopsi deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja. Dicanangkan bahwa semua anggota walaupun mereka belum meratifikasi konvensi-konvensi dasar ILO, mempunyai kewajiban untuk menghargai, mengembangkan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja. Perlindungan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada intinya adalah sama tidak ada perbedaan yang spesifik yang perlakuannya, sehingga baik pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu berhak mendapatkan perlindungan hukum yang sama. Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama. Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.<sup>17</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa dengan adanya hak dan kewajiban para pekerja tersebut, maka akan timbul kesepadanan atau persamaan status para pekerja yang satu dengan para pekerja yang lain dalam ruang lingkup bersama. Selain itu, dimungkinkan akan terhindar sikap sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha selaku atasan terhadap para pekerja. Oleh karena itu, perjanjian kerja sangatlah penting bahkan berpengaruh terhadap suatu perusahaan, sehingga perjanjian kerja dibuat sebaik baiknya dan seadil-adilnya karena menyangkut kedua belah pihak dan mengikat bagi kedua belah pihak itu juga. Oleh karena itu para pekerja bahkan pengusaha sekalipun haruslah tunduk dan patuh terhadap suatu perjanjian kerja yang sudah disepakatinya, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan status kerja yang nantinya akan menimbulkan suatu perkara hukum baik pidana maupun perdata. Dengan dipatuhinya bahkan diterapkannya suatu perjanjian kerja secara baik maka akan terbentuk suatu keseimbangan kerja antara para tenaga kerja dengan pengusaha, bahkan akan terbina suatu proses kerja yang baik pula sehingga dimungkinkan untuk terciptanya suatu kemajuan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

## **KESIMPULAN**

Ketelitian dalam mencermati isi klausul-klausul perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu bermanfaat menghindari hal-hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak di kemudian hari bisa dicegah, serta supaya menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara Pekerja dan Pengusaha di kemudian hari bisa diwujudkan. Perjanjian kerja waktu tertentu antara Pekerja dengan Pengusaha isinya harus mengakomodir kepentingan kedua belah yang

---

<sup>17</sup> R.Joni Bambang, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, h.300

sama, seimbang antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang memuat beberapa klausul yang umum dicantumkan, antara lain klausul jangka waktu, klausul berakhirnya perjanjian kerja, dan klausul hak dan kewajiban para pihak. Klausul jangka waktu diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dirubah dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bab Ketenagakerjaan mengenai jangka waktu kerja dan sifat dan jenis pekerjaan. Klausul berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan KUHPerduta dalam Pasal 1603, Pasal 1603j, Pasal 1603k, dan Pasal 1603v. Klausul hak dan kewajiban para pihak yang terdiri dalam klausul hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Hak pekerja yaitu berhak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dan berhak memperoleh perlindungan yaitu keselamatan kerja, moral dan kesusilaan. Sedangkan kewajiban pekerja yaitu memberikan hasil produksi yang baik, mengikuti perintah dan tata tertib pengusaha/perusahaan. Hak pengusaha yaitu hak pengusaha dalam mendapatkan hasil produksi yang baik, dan memberikan perintah yang layak, sedangkan kewajiban pengusaha berupa pembayaran upah dan memberikan jaminan kesehatan dan keamanan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang memperjuangkan hubungan kerjanya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu mutlak sangat dibutuhkan. Hak dan kewajiban antara Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dengan hak dan kewajiban pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah sama, sehingga antara Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dengan Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus mendapat perlindungan hukum yang sama. Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, demi hukum akan berubah menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu berubah menjadi pekerja tetap. Perlindungan yang diberikan berupa hak dan kewajiban sebagai pekerja tetap yang berupa perlindungan hak atas upah, hak atas kesehatan kerja, hak atas keamanan kerja, hak atas upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerja.

Pemerintah perlu melakukan kaji ulang terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu terutama Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dirubah dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 59 :

- 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 sebagai berikut :
  - a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
  - b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
  - c) Pekerjaan yang bersifat musiman.
  - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
  - e) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu,

dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dirubah dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bisa menimbulkan perbedaan tafsir. Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam penetapan jangka waktu, perpanjangan dan pembaharuan telah ditekankan atau dibuat lebih lebih jelas, sehingga tidak kabur. Dimana Pengusaha tidak salah menafsirkan mengenai jangka waktu dan jenis pekerjaan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pemerintah perlu mengawasi dan mengontrol pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dalam jenis pekerjaan dan jangka waktu pekerjaan. Apabila terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan, pemerintah dapat memberikan sanksi tegas yang berlaku kepada pengusaha. Penyimpangan tersebut memberikan kerugian bagi pekerja dalam kedudukan pekerja. Kedudukan pekerja merupakan hak pekerja dalam kesejahteraan.

Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja bekerja sama dalam melakukan sosialisasi evaluasi secara aktif dan terus menerus ke perusahaan sehingga penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam perjanjian kerja waktu tertentu dapat berkurang. Hal ini memberikan perlindungan terhadap pekerja sehingga hak-hak pekerja dapat berjalan dengan baik.

#### **Daftar Pustaka**

- Adhi Setyo Prabowo, Politik Hukum Omnibus Law, Jurnal Pamator, Volume 13 No.1, April 2020, hlm 4
- Asri Wijayanti, 2011, Menggugat Konsep Hubungan Kerja, Lubuk Agung, Bandung, hlm.56
- Asri Wijayanti, 2014, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.12
- Aloysius Uwiyono, *et.al.*, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 7-8
- Dedi Ismatullah, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung, Pustaka Setia, hal.130
- H.Zainal Asikin, 2013, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.25
- H. Zainal Asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet ke-9, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal.1
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313
- Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.1
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Grafindo Persada, Jakarta 2015, hlm 55.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Grafindo Persada, Jakarta 2015, hlm 65.
- R.Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, h.300
- Salman Luthan, "Dialektika Hukum dan Moral dalam Perspektif Filsafat Hukum", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol.19, No.4, 2012, hlm.514
- Saprudin, "Sosialisering Proses Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan", *Mimbar Hukum*, Vol.24, No.3, 2012
- Subekti,SH, *Hukum Perjanjian*,PT.Grafindo Jakarta, 2001
- Salim Hs, *Hukum Kontrak Teori & Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, Hal 65
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Kerja*,PT.Grafindo Persada, Jakarta 2015. Hal.65

