

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja

Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Adapun istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.²⁰

Pendapat lain menyatakan bahwa istilah buruh sejak dulu diidentikkan dengan pekerja kasar, pendidikan rendah, dan penghasilan yang rendah pula.

Kata pekerja memiliki pengertian sangat luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja yang lebih diidentikkan pada pekerjaan nonfisik serta sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor, contohnya karyawan bank dan sebagainya.²¹

Ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa ketenagakerjaan adalah

²⁰ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika: 2016), h. 1

²¹ *Ibid.*,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.²²

Dilain pihak, ada beberapa sarjana yang pernah mempergunakan hukum ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan bersal dari kata dasar “tenaga kerja” yang artinya “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” (pasal 1 huruf 1 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dengan demikian, hukum perburuhan lebih sempit cakupannya dari pada hukum ketenagakerjaan karena hanya menyangkut selama tenaga kerja (buruh) melakukan pekerjaan.²³

Sebagai perbandingan berikut ini dijelaskan pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan:²⁴

1. Molenaar dalam Asikin (1993: 2) menyebutkan bahwa:

Hukum perburuhan adalah bagian hukum berlaku yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.

2. M.G. Levenbach dalam Manulang (1995:1) menyebutkan bahwa:

Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

3. N.E.H. Van Esveld dalam Manulang (1995:1) menyebutkan bahwa:

Hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan

²² Pasal 1 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²³ *Ibid.*,

²⁴ Eko wahyudi, *op.cit.*, h. 4

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.

4. Mok dalam Kansil (1989:311), menyatakan bahwa :

Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.

5. Soepomo dalam Manulang (1995:2) menyebutkan bahwa :

Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

6. Soetikno dalam Asikin (1993:2) menyebutkan bahwa :

Hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

7. Halim (1990:9) menyebutkan bahwa:

Hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh atau pegawai maupun pihak majikan.

8. Daliyo (1994:76) menyebutkan bahwa :

Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan dibawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Syahrani (1999:86) menyebutkan bahwa:

Hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antar buruh dengan majikan, serta hubungan antara buruh dan majikan pemerintah (penguasa).

Berdasarkan uraian tersebut bila dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur berikut:²⁵

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh, dan sebagainya.

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial

1. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekrja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²⁶

²⁵ *Ibid.*,

²⁶ Rachmat Trijono, *op.cit.*, h. 90

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hubungan industrial di Indonesia memiliki perbedaan dengan hubungan industrial dengan Negara lain. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari ciri-cirinya. Adapun ciri-ciri hubungan industrial di Indonesia (Shamad, 1995 :12-13) adalah sebagai berikut.²⁷

- a. Mengakui dan meyakini bahwa pekerjaan bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan Negara.
- b. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar factor produksi belaka, melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- c. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
- d. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
- e. Adanya keseimbangan anatara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja menurut Soepomo ialah :

Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja

²⁷ Eko Wahyudi, *op.cit.*, h. 23

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.

Husni dalam Asikin (1993:51) berpendapat bahwa hubungan kerja ialah:

Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk berkerja dengan mendapat upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Mencermati dari uraian di atas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah 4 (empat) unsur penting, yaitu sebagai berikut.²⁸

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).
- b. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).
- c. Adanya upah (Pasal 1602 a KUH Perdata).

C. Tinjauan Umum Tentang Kontrak Kerja / Perjanjian Kerja

Kontrak kerja/Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang dilakukan baik secara lisan maupun secara tulisan, kontrak tersebut bisa berlaku untuk waktu yang tertentu maupun waktu tidak

²⁸ *Ibid.*,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.²⁹

1. Perjanjian Kerja

Mula-mula Perjanjian kerja diatur dalam bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja.³⁰

a. Syarat-syarat Perjanjian Kerja³¹

- 1) Syarat subjektif, merupakan syarat mengenai subjek perjanjian yang terdiri atas kesepakatan antara kedua belah pihak dan cakap melakukan perbuatan hukum.
- 2) Syarat Objektif, merupakan syarat mengenai objek perjanjian, syarat objektif ada dua, yaitu adanya pokok persoalan tertentu (dalam hal ini pekerjaan) dan arena suatu sebab yang tidak terlarang. Hal ini terdapat dalam pasal 1320 angka 3 dan 4 KUH Perdata.

Dalam pasal 1335 KUH Perdata disebutkan bahwa “suatu persetujuan tanpa sebab atau dibuat berdasarkan sebab yang palsu atau yang terlarang tidaklah mempunyai kekuatan.” Merujuk pada pasal tersebut, jika pekerjaan yang dijanjikan tidak ada, persetujuan

²⁹ F.X. Djumaldji, *op.cit.*, h.7.

³⁰ Ibid.

³¹ Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak* (Jakarta: visimedia,2016) h. 2

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

batal demi hukum. Dalam pasal 1337 KUH Perdata disebutkan, “suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau jika sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum.”

- 3) Syarat teknis sebuah perjanjian kerja terdiri atas dua hal, yaitu semua biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian kerja akan menjadi tanggung jawab pengusaha serta para pihak (pekerja dan pemberi kerja) mendapatkan masing-masing satu buah perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama. Umumnya, perusahaan telah membuat satu draf untuk masing-masing posisi yang dibutuhkan. Hal ini karena tidak mungkin perusahaan membuat satu per satu perjanjian dengan calon pekerja. Biasanya, calon pekerja akan diminta mempelajari draf perjanjian kerja tersebut. Jika menyetujui poin-poin yang terdapat didalamnya, tanda tangan pada perjanjian kerja merupakan bukti kesetujuan.

b. Unsur-unsur perjanjian kerja

Adapun unsur-unsur dalam perjanjian kerja adalah pekerjaan, perintah dan upah.

- 1) Unsur yang pertama adalah pekerjaan, yaitu perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus untuk meningkatkan produksi, baik jumlah maupun mutu, pekerjaan yang dapat dilakukan buruh/

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja, ada pekerjaan biasa dan pekerjaan dengan keahlian khusus. Pekerjaan bisa diwakilkan dengan pihak ketiga, namun dengan izin majikan/ pengusaha yang bersangkutan.

- 2) Unsur kedua adalah perintah, pengusaha/ majikan memiliki kewenangan untuk memberikan perintah/petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan. Namun perintah atau petunjuk disini tidak hanya ditujukan untuk melakukan pekerjaan saja, melainkan juga perintah atau petunjuk untuk menaati peraturan dan tata tertib perusahaan perintah atau petunjuk kepada orang yang menggantikan pekerjaan. Dalam pasal 1603b KUH Perdata disebutkan bahwa : “Buruh wajib menaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya yang ditujukan pada perbaikan dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh/atas nama majikan dalam batas-batas perundang-undangan atau bila tidak ada kebiasaan”.
- 3) Unsur ketiga yaitu upah. Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut surat perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerjanya sendiri maupun keluarganya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Syarat sah Perjanjian Kerja

Sebuah perjanjian kerja terjadi ketika ada perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Berdasarkan pasal 1 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut.

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

Berdasarkan pasal 54 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha,
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat rumah pekerja,
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan,
- 4) Tempat pekerjaan,
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran,
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh,
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat,
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Jenis- jenis perjanjian kerja ³²

a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau lebih dikenal dengan istilah perajanjian kerja dengan kontrak memiliki ketentuan sebagai berikut

- 1) Dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian tersebut disebut perjanjian kerja untuk waktu tertentu
- 3) Untuk perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, jika kemudian hari terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku adalah perjanjian kerja berbahasa Indonesia.

Dalam PKWT, tidak dapat disyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jika disyaratkan masa percobaan kerja dalam perajanjian kerja, masa percobaan tersebut batal demi hukum.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu, PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT paling lama tujuh hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan secara tertulis kepada pekerja yang

³² Ibid.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersangkutan. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.

Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Dengan demikian, PKWT tidak dapat diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) biasa disebut perjanjian kerja tetap. Sesuai namanya, pekerja yang terikat PKWTT disebut sebagai pekerja tetap. PKWTT dapat mensyaratkan masa

percobaan kerja paling lama tiga bulan. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dalam PKWTT berakhir jika terjadi hal-hal berikut.

- 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.
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

PKWTT tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Jika terjadi pengalihan, hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja.

Jika pemberi kerja orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pemberi kerja tersebut dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja. Sebaliknya, jika pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Jika PKWTT dibuat secara lisan, pemberi kerja wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut.

- 1) Nama dan alamat pekerja
- 2) Tanggal mulai bekerja
- 3) Jenis pekerjaan
- 4) Besarnya upah

3. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Kewajiban dari penerima kerja, yaitu pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan, seperti juga hak si pekerja tersimpul dalam kewajiban si majikan. Hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :³³

a. Kewajiban pengusaha

1) Membayar upah

Menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk

³³ F.X. Djumaldi, *op.cit.*, h. 26.

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.

2) Memberi waktu istirahat dan hari libur resmi

Mengenai hal ini diatur dalam Paragraf 4 Bagian Kesatu Bab X Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003. Di situ, diatur tentang waktu istirahat dan cuti serta hari libur resmi sebagai berikut.

- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja seminggu, atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

- e) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
 - f) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
 - g) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidang.
 - h) Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1 ½ (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
 - i) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
 - j) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi.
- 3) Mengatur tempat kerja dan alat kerja

Dalam Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Kesehatan dan keselamatan kerja;
- b) Moral dan kesusilaan;
- c) Perlakukan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

4) Bertindak sebagai pengusaha yang baik

Meskipun kewajiban ini tidak tertulis dalam perjanjian kerja, namun menurut kepatutan atau kebiasaan serta peraturan perundang-undangan, seharusnya pengusaha wajib untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Hal di atas sesuai dengan ketentuan tentang akibat dari perjanjian yang diatur dalam pasal 1339 KUH Perdata yang berbunyi: perjanjian-perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifatnya perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.

5) Memberi surat keterangan

Di dalam praktik, biasanya pengusaha memberi surat keterangan (referensi) tentang pekerjaan pekerja/buruh sewaktu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah berakhir.

Surat keterangan/surat pengalaman kerja biasanya berisi mengenai:

- a) Macam pekerjaan;
- b) Cara melakukan pekerjaan;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Lama melakukan pekerjaan;
- d) Cara berakhirnya hubungan kerja.

Biasanya, cara berakhirnya hubungan kerja oleh pengusaha dinyatakan dengan baik atau dengan hormat meskipun tidak baik.

b. Kewajiban pekerja

Kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan. Namun selain melakukan pekerja/buruh juga memiliki kewajiban lainnya seperti:³⁴

1) Melakukan pekerjaan

Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Perlu diketahui bahwa perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

2) Menaati tata tertib perusahaan

Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari pengusaha. Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari apa yang dinamakan perjanjian kerja.

³⁴ Ibid.

3) Bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik

Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian, pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Di samping itu, pekerja/buruh juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.