

BAB III

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengaturan perjanjian bisa kita temukan didalam buku III bab II pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi “ Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”¹. Sedangkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.² Perjanjian kerja wajib memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang dimaksud dalam hokum perdata dan asas-asas perjanjian pada umumnya. Menurut pasal 1320 KUHPerdara, perjanjian yang sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
3. Suatu hal tertentu; dan
4. Sebab yang halal.³

Dari keempat syarat tersebut diatas dapat diuraikan pengertiannya sebagai berikut :

Sepakat mereka yang mengikatkan diri maksudnya adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju, seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. Dan tanpa ada

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: CV.Rajawali Pers,1991),h.9

² Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Tahun 2003.

³ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Bandung : PT. Intermasa, 1982), h. 134.

paksaan, kekeliruan dan penipuan. Kesepakatan ini terdapat adanya unsure penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Sebagai contoh “ Pengusaha menawarkan gaji pokok kepada calon karyawannya sebanyak Rp. 4.000.000 perbulannya dan calon karyawan tersebut menyetujuinya”. Maka diantara para pihak disini telah terjadi kesepakatan.

Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian yaitu untuk mengadakan kontrak, para pihak haruslah cakap namun dapat saja terjadi bahwa para pihak atau salah satu pihak yang mengadakan kontrak adalah tidak cakap menurut hukum. Seorang oleh hukum dianggap tidak cakap untuk melakukan kontrak jika orang tersebut belum berumur 21 tahun, kecuali jika ia telah kawin sebelum berumur 21 tahun. Sebaliknya setiap orang yang berumur 21 tahun keatas, oleh hukum dianggap cakap, kecuali karena sesuatu hal dia ditaruh dibawah pengampuan, misalnya gelap mata, dungu atau sakit ingatan.

Suatu hal tertentu maksudnya dalam suatu kontrak objek yang diperjanjikan dalam perjanjian haruslah jelas dan ditentukan oleh para pihak, objek perjanjian tersebut dapat berupa uang ataupun jasa. Tidak menjadi halangan bahwa jumlah barangnya tidak tertentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.

Sebab yang halal maksudnya menurut undang-undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh hokum, tidak bertentangna dengan kesusilaan, dan ketertiban umum. Suatu perjanjian yang dibuat dengan sebab atau kausa yang tidak halal, seperti jual beli ganja untuk mengacaukan ketertiban umum, memberikan kenikmatan seksual tanpa nikah yang sah.

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

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam

perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁴

Pengertian diatas sesuai dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relative pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali dan tidak boleh melebihi dari tiga tahun lamanya.⁵ Lebih lanjut dikatakan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat untuk jangka waktu satu tahun, hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum satu tahun. Jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat untuk satu setengah tahun maka dapat diperpanjang setengah tahun. Demikian juga apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk dua tahun, hanya dapat diperpanjang satu tahun, sehingga seluruhnya maksimum tiga tahun.

Dalam pasal 56 sampai pasal 63 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur dengan tegas perihal perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atas selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat dilakukan secara bebas oleh pihak-pihak, tetapi harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

⁴Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika,2009),h.48

⁵Ibid.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian bersyarat, yaitu antara lain dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia maka dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh diadakan masa percobaan jika dalam perjanjian terdapat masa percobaan maka perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada atau dengan kata lain batal demi hukum. Dengan demikian apabila dilakukan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) pada perjanjian kerja waktu tertentu karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Oleh karena itu, pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (2) dan (3) yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara;
2. Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;

4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau perijinan.⁶

Disamping beberapa jenis PKWT diatas, dalam praktek sehari-hari dikenal juga perjanjian kerja harian lepas. Pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu pembayaran upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui perjanjian kerja harian lepas tersebut. Pelaksanaan perjanjian kerja harian lepas dilakukan apabila pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari kerja dalam satu bulan.

Namun apabila pekerja/buruh bekerja terus menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka status perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, Perjanjian kerja harian lepas adalah pengecualian dari ketentuan khususnya mengenai jangka waktu sebagaimana tersebut.

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan tertentu secara harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 54 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut :

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;

⁶Pasal 59 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja tertentu, terdapat dua kemungkinan, yaitu karena :

1. Demi hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau obyek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau;
2. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit.⁷

Hak-hak tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Hak atas upah yang layak (Pasal 88-98)
2. Hak atas tunjangan (Pasal 99-101)
3. Hak waktu istirahat dan cuti (Pasal 79)
4. Hak untuk menikmati hari libur dan uang lembur (Pasal 77)
5. Hak atas kebebasan berserikat (Pasal 104)
6. Hak untuk melaksanakan ibadah (Pasal 80)
7. Hak untuk melakukan mogok kerja (Pasal 137)
8. Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja (Pasal 86)
9. Hak atas perlakuan yang sama (Pasal 5)

⁷Djumadi, *op.cit*, h.55.

10. Hak atas pesangon bila di PHK (Pasal 156)

B. Pengertian Pengusaha dan Tenaga Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁸ Dalam pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Dalam pasal 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “ setiap orang yang yang mampu melakukan pekerjaan baik diluar maupun didalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Penjelasan pasal tersebut menyebutkan pengertian tenaga kerja menurut undang-undang ini meliputi “ tenaga kerja yang bekerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja diatas adalah ia bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah “.

Usaha adalah setiap tindakan, perbuatan, atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba.(bunyi pasal 1 huruf d).

⁸ Adrian Sutedi, *op.cit*, h.45

Dalam pasal 1 ayat 5 huruf (a) menyebutkan bahwa pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia bekerja atau dipandang melakukan pekerjaan. Asuransi sosial adalah program perlindungan dasar bagi pekerja/buruh beserta keluarganya terhadap resiko sosial dalam kaitannya dengan hubungan industrial seperti kecelakaan kerja, kematian, kesehatan, dan hari tua.

C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PHI

Penyelesaian perselisihan industrial merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan industrial. Hubungan industrial yang harmonis akan menciptakan ketenangan kerja yang akan berpengaruh pula pada peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja. Namun demikian, dalam kenyataannya tidak mudah untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis tadi, karena adanya kepentingan yang berbeda antara pekerja disatu pihak dan pengusaha dipihak lain.

Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpangkal karena perasaan-perasaan kurang puas terhadap hak atau kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh pengusaha.⁹

⁹H. Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada,2006), h. 79 .

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan Persetujuan Bersama (PB) dan apa bila tidak tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya Bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

1. Penyelesaian melalui Bipartit

Pada awalnya setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih sendiri atau disebut mekanisme Bipartit.

Penyelesaian Bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian Bipartit bersifat mengikat. Undang-Undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan Bipartit dianggap gagal, apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan.¹⁰ Sebaiknya jika tidak tercapai kesepakatan, harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan Bipartit.

Dalam hal perundingan Bipartit gagal, salah satu pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat untuk diperantarai. Pejabat yang

¹⁰Ibid.h.108.

berwenang pada instansi tersebut wajib menawarkan para pihak untuk menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi untuk perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh disatu perusahaan, atau penyelesain melalui arbitrase untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh disatu perusahaan.

Ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa pekerja/buruh dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan asa kekeluargaan antara buruh dan majikan. Apabila terdapat kesepakatan antara pekerja/buruh dan majikan atau antara serikat pekerja dengan majikan, dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut perjanjian bersama.

2. Penyelesaian melalui mediasi

Pada dasarnya perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih.

Apabila proses penyelesaian mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaiannya. Selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut, yang berisi setuju atau menolak anjuran. Pihak yang tidak memberikan jawaban, dianggap

menolak anjuran. Selanjutnya apabila anjuran pegawai perantara diterima maka dibuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.

3. Penyelesaian melalui konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Prosedur konsiliasi tidak berbeda dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan diluar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat buruh/pekerja dalam satu perusahaan oleh konsiliator.

Konsiliator yaitu seseorang atau lebih yang diberikan kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan industrial yang wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bukan berstatus sebagai karyawan atau pegawai pemerintah.

Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar dikantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota.

4. Penyelesaian melalui arbitrase

Istilah arbitrase berasal dari kata arbitrare (bahasa latin) yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara menurut kebijaksanaan. Dihubungkannya arbitrase dengan kebijaksanaan tersebut dapat

menimbulkan kesan seolah seorang arbiter atau majelis arbiter dalam menyelesaikan suatu sengketa tidak berdasarkan norma-norma hukum lagi dan menyandarkan keputusan sengketa tersebut hanya kepada kebijaksanaan saja.

Namun sebenarnya kesan tersebut keliru karena arbiter atau majelis arbiter tersebut juga menerapkan hukum seperti halnya yang dilakukan oleh hakim atau pengadilan.

Arbitrase adalah penyelesaian atau keputusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau mentaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.

a. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Jalur Pengadilan hubungan Industrial

Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak atau keduanya dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Undang-Undang menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dengan membatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke pengadilan tinggi. Selain itu waktu proses perkara dipengadilan dibatasi paling lama 50 (lima puluh) hari. Hal ini untuk mencegah kekuatan bahwa proses dipengadilan akan berlarut-larut.

Putusan pengadilan Hubungan Industrial menyangkut Perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja bila perlu dapat langsung dimintakan Kasasi ke Mahkamah Agung.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili Perselisihan Industrial beranggotakan 3 (tiga) orang, yakni seorang hakim Pengadilan Negeri dan dua orang Hakim *Ad Hoc*, yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi buruh.