LABOR LAWS AND LEGISLATION

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

KK
Tak. 71/05
Pur
k

TESIS

KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN EFEKTIFITAS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGANNYA

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

Oleh :

AGUS PURWATININGSIH
NIM : 030110181 N

PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005

KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN EFEKTIFITAS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGANNYA

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Magister Kenotariatan
Pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga

Oleh :

AGUS PURWATININGSIH
NIM : 030110181 N

PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005

Lembar Pengesahan

Tesis ini telah disetujui
Pada tanggal Agustus 2005

Oleh :

Dosen Pembimbing

H. Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366

Mengetahui :

Ketua Program Studi Magister Kenotariatan
Fakultas Hukum Universitas Airlangga

H. Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366

PRINSIP HIDUP

WITH HONEST YOU CAN FACE THE WORD

LEX EST TUTISSIMA CASSIS,
SUB CLYPEO LEGIS NAMO DECIPITUR

Hukum adalah topi baja yang paling aman,
dibawah perisai hukum tak mungkin orang tertipu

KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR

Puji Syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyusun dan menyelesaikan tesis ini, guna memenuhi tugas dan melengkapi syarat untuk mecapai gelar Magister Kenotariatan di Program Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Tiada kata-kata yang dapat mengungkapkan betapa besar rasa terima kasih serta hormat yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tua saya yang paling saya cintai dan saya sayangi seumur hidup Bapak Agus Ponidi dan Ibu Soemijatoen yang telah bersusah payah dengan seluruh keringat tanpa kenal lelah dan tanpa parih telah berkenan memberikan do'a restu serta dukungan baik secara moril maupun segala fasilitas demi mewujudkan cita-cita andanda. Sanak saudara dan handai taulan yang ada di Bojonegoro dan di Mojokerto, Ibu Djaeni sekeluarga, Ibu Tri sekeluarga, Bapak Tikno sekeluarga, Bapak Suharno sekeluarga, saudaraku Sulis yang setiap hari mendo'akan untuk kebahagiaan saya. Serta Kakek Urip yang ada Sampang dengan segala do'a dukungan moral maupun materiil yang telah diberikan sungguh-sungguh berkesan dan akan saya ingat selalu seumur hidup saya.

Ucapan terima kasih ini tidak akan cukup apabila saya mengingat budi baik dan kesabaran Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S. selama saya menempuh pendidikan di Universitas Airlangga sejak awal S1 pada Tahun 1994 sebagai Dosen dan Dekan maupun selaku Dosen Pembimbing untuk saat

ini yang telah meluangkan waktu tenaga pikiran serta memberikan pengarahan selama saya menyelesaikan tesis ini dengan penuh kesabaran dan penyertian.

Selain itu tidak lupa juga saya menghaturkan terima kasih kepada Pihak-Pihak yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan tesis ini antara lain :

1. Bapak Dr. H. Basuki Rekso Wibowo, S.H., M.S. dan Ibu Sri Handayani, S.H., M.S. selaku TIM PENGUJI tesis ini.
2. Seluruh staf Pengajar dan staf Administrasi pada Program Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
3. Seluruh staf Administrasi pada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
4. Ibu Yvonne Iskandar, S.H. yang telah menjadi narasumber dan memberikan dukungan moral serta atas segala pertolongan sehingga dapat memudahkan saya mengumpulkan data-data dari berbagai bahan acuan untuk penulisan tesis ini.
5. Bapak-bapak dan Ibu-Ibu dari Disnaker Sidoarjo yang telah sudi kiranya memberikan ilmu pengetahuannya terutama dalam praktek Perburuhan dan hubungan baiknya selama saya bertugas di Sidoarjo dan seterusnya akan tetap terbina dengan baik.
6. Rekan rekan saya sesama penggemar radio komunikasi yang selalu setia menemani dan mendo'akan saya siang malam bahkan ketika saya harus meleabur hingga dini hari untuk menyelesaikan tesis ini.

7. Teman-teman saya di Program Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Airlangga Angkatan 2001 atas dorongan moral dan diskusinya.
8. Teman-teman kerja di Kantor Notaris Ny. Yvonne Iskandar, S.H. yang telah sering memberikan kritikan dan saran untuk membangkitkan semangat saya menulis tesis ini.
9. Teman-teman di YLBHI-LBH Surabaya terutama mas Atok yang telah memberi masukan dengan segala pengalaman dan ilmunya dibidang perburuhan yang luar biasa untuk mendiskusikannya dengan saya.
10. Juga teman-teman dan handai taulan lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih.

Saya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, hal ini karena keterbatasan pengetahuan dan waktu yang saya miliki. Meskipun demikian saya berharap tulisan ini dapat memberikan sumbangan pikiran dan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Hukum Perburuhan yang menyangkut pembuatan Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu serta berguna bagi pihak dan bidang lain yang memerlukannya.

Selanjutnya untuk perbaikan penulisan tesis ini saran dan kritik selalu saya harapkan.

Sidoarjo, Agustus 2005

Penulis,

AGUS PURWATININGSIH

ABSTRAK

ABSTRAK

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada prinsipnya terdapat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para Pihak yang telah disepakati dimana dapat dibuat dibawah tangan bermeterai cukup ataupun yang dibuat dihadapan Notaris sesuai *Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris* yang kita sebut Akta Autentik dengan tetap menjunjung tinggi *Pasal 1320 B.W. sebagai Syarat Sahnya Perjanjian* serta *Asas Kepercayaan, Asas Persamaan Hukum, Asas Keseimbangan, Asas Kepastian Hukum, Asas Moral, Asas Kepatutan, Asas Kebiasaan,* dan *Asas Perlindungan*. Pembuatan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993*. Efektifitas Peraturan Perundang Undangannya yang terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pelaksanaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk Pasal-Pasal yang tercantum dalam Peraturan itu sendiri serta instrumen pendukungnya yakni aturan pelaksana dan aparat penegak hukum, sehingga dalam pelaksanaannya Peraturan Perundang-Undangan dapat berlaku secara efektif sesuai maksud dan tujuannya.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL

PRINSIP HIDUP

KATA PENGANTAR i

ABSTRAK iv

DAFTAR ISI v

BAB I : PENDAHULUAN 1

1. Latar Belakang Permasalahan 1
2. Penjelasan Judul 7
3. Alasan Pemilihan Judul 9
4. Tujuan Penulisan 11
5. Metodologi 13
   (1) Pendekatan Masalah 13
   (2) Sumber Bahan Hukum 14
   (3) Prosedur Pengumpulan dan Pengelolaan Bahan Hukum 15
   (4) Analisa Bahan Hukum 17
6. Pertanggung-Jawaban Sistematika 18

BAB II : **Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu** 20

1. Pengertian Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu 20

2. Syarat-Syarat Kerja Serta Hak Dan Kewajiban Para Pihak 41

BAB III : **Peranan Notaris Berkaitan Dengan "Perjanjian Kerja" Yang Memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu** 70

1. Tugas Notaris 70

2. Peranan Notaris Berkaitan Dengan "Perjanjian Kerja" Yang Memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu 81

BAB IV : PENUTUP 101

1. Kesimpulan 101

2. Saran 104

DAFTAR PUSTAKA & BACAAN 106

DAFTAR LAMPIRAN 1

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE.13/MEN/SJ-HK/I/2006 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor : 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 110

DAFTAR LAMPIRAN 2

Contoh Perjanjian Kerja untuk KKWT (Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu) 112

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

P E N D A H U L U A N

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

1. Latar Belakang Permasalahan.

Di tengah persiapan kita untuk menghadapi era-globalisasi dimana dimulai dengan pemberlakuan ketentuan APEC pada Tahun 2004, desakan akan peraturan yang mengakomodir kepentingan bangsa ini khususnya di bidang ketenagakerjaan dan dunia Notaris sangatlah pekik serta haruslah kita persiapkan dengan matang bersamaan dengan waktu yang terus cepat berjalan.

Guna mengantipasi akibat dari era-globalisasi yang termasuk kebebasan orang-orang asing untuk bekerja hampir di semua lini industri baik jasa maupun manufacturing, maka perlu adanya reformasi disegala bidang demi kepentingan rakyat. Salah satunya adalah berkenaan dengan Hukum Perburuhan yang notabene berbicara soal ketenagakerjaan dan akan terkait pula dengan suatu kesepakatan yang dituangkan dalam *"Perjanjian Kerja"* atau terkadang pula disebut dilapangan *"Kontrak Kerja"*.

Penulis yang sekaligus mahasiswa merasa terpanggil untuk ikut berjuang demi terciptanya reformasi khususnya di bidang hukum melalui tulisan tesis ini. Salah satu Reformasi Hukum yang diperjuangkan melalui

tesis ini adalah terciptanya produk hukum dimana Perjanjian Kerja dibuat dalam bentuk Akta Notaris, sehingga dapat berlaku sebagaimana mestinya sebagai genderang-genderang pencari keadilan di negara hukum kita yang siap menegakkan keadilan diatas bumi ini.

Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para Pihak.

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.

Perjanjian Kredit dimaksud harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia serta huruf latin.

Bicara mengenai produk hukum yakni Undang-Undang, maka kita tidak hanya berurusan dengan formal legalistik (hukum) semata, akan tetapi pasti juga dengan masalah *interst* tertentu yaitu *"pertarungan kepentingan"* (politik) dalam proses pembentukannya. Faktor-faktor mana yang dominan dalam penciptaan suatu produk hukum itulah yang akan menentukan suatu kepentingannya. Karenanya suatu produk hukum dalam hal ini Undang-Undang, didalam dirinya tidak selalu dapat diharapkan berorientasi kepada kebenaran dan keadilan, demikian juga dengan peraturan dibawahnya. Perbaikan menyeluruh terhadap struktur kekuasaan dan system pemerintah yang ada mutlak harus dilaksanakan disamping itu pula budaya/culture

"gotong royong" yang ada perlu ditelaah ulang, sehingga penyakit KKN/Koncoisme bisa dieliminir sehingga terciptalah suatu budaya yang profesional dalam bekerja dan berkarya.

Idealnya suatu Perjanjian Kerja adalah menganut *"Freedom of Contract"* (*Asas Kebebasan Berkontrak*) untuk para Pihak, *"Pacta Sunt Servanda"* (*hanya mengikat para Pihak*) dan *"Privity of Contract"* guna mengakomodir kepentingan para Pihak dengan beradaptasi pada segala situasi dan kondisi yang melatar-belakanginya. Tapi sangat disayangkan hal ini sulit sekali diterapkan di Indonesia. Kalau kita melihat dari sisi semakin tingginya tingkat kebutuhan manusia dimana diikuti pula harga kebutuhan tersebut yang melambung tinggi akan tetapi ironisnya tidak diikuti dengan tingkat kesejahteraan. Hal ini karenakan salah satunya adalah jumlah pengangguran lokal di Indonesia yang semakin hari semakin bertambah yang belum mendapatkan kesempatan bekerja ataupun yang ter-PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) dalam berbagai proses. Guna mempercepat proses pencarian dan pendapatan pekerjaan di sisi calon Pekerja yang sangat kompetitif serta mencari Pekerja yang berkualitas disisi Pengusaha dengan cepat dan tidak berbelit dengan adanya proses administrasi yang ujung-ujungnya duit, diperlukanlah suatu kebebasan untuk membuat dan melakukan suatu Perjanjian Kerja, khususnya dalam tesis ini dititik-beratkan pada hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu yang berada di wilayah Indonesia. Perjanjian Kerja yang dimaksudkan tersebut

diatas dapat dituangkan dalam Perjanjian dibawah tangan juga pula dapat dibuat dihadapan Notaris untuk kepentingan para Pihak tanpa campur tangan Pemerintah dalam hal ini Departemen Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi.

Campur tangan aparatur Negara dalam hal kebebasan untuk membuat Perjanjian Kerja sangat-sangat mengebiri perkembangan variasi Perjanjian Kerja yang mestinya go internasional, efisien, efektif dan terjamin kepastian hukumnya. Contohnya, mengenai proses pendaftaran Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dalam hal ini apa juga berlaku untuk Perjanjian Kerja dimaksud apabila dibuat dihadapan Notaris.

System Hukum Perdata kita yaitu ***Buku III B.W. (Burgerlijk Wetboek) tentang Perikatan,*** hanya digunakan sebagai pelengkap saja sesuai dengan sifatnya. Sahnya Perjanjian tunduk pada ketentuan umum ***Pasal 1320 B.W.***, yaitu terdapat 4 (empat) syarat suatu perjanjian dikatakan "SAH", apabila memuat :

1. kata sepakat/kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya ;
2. kecakapan para Pihak untuk membuat suatu perikatan termasuk didalamnya adalah suatu Perjanjian ;
3. suatu hal tertentu/dapat ditentukan ; dan
4. suatu kuasa yang diperbolehkan/sebab yang halal.

Pasal 1338 jo Pasal 1340 B.W. diatur mengenai ***Asas Freedom of Contract, Pacta Sunt Servanda,*** dan ***Privity of Contract,*** dimana semuanya berkenaan dengan Pasal-Pasal yang memuat segala hal yang disepakati para Pihak dan berlaku kepada mereka pula.

Menurut system Hukum Perburuhan dimana dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 14*** dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para Pihak.

Secara implicit dalam ***Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993,*** tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu pada ***Pasal 1 butir a,*** yaitu :

> *Perjanjian kerja antara Pekerja dengan Pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.*

Pasal 6 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993, tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, diatur :

> *Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dibuat rangkap 3 (tiga) masing-masing untuk Pekerja, Pengusaha dan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk didaftarkan.*

Dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004*** tentang Jabatan Notaris ***Pasal 1*** dinyatakan bahwa Notaris adalah Pejabat Umum yang berwenang untuk membuat Akta Autentik dan kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

Hubungan Industrial Pancasila dimana dalam *Simposium pada Tahun 1974*, menurut *Sudomo* adalah :

> ***Pengertian Dasar Falsafah Hubungan Perburuhan Pancasila adalah Hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional.***[1]

Akan tetapi dalam prakteknya cita-cita akan terciptanya Hubungan Industrial Pancasila ini hanyalah slogan biasa, yang juga kita katakan sebagai *"Lips Service"* semata. Banyak sekali bermunculan kasus-kasus berkenaan dengan Hubungan Industri antara Pengusaha atau Majikan atau Perusahaan yang notabene sebagai yang memberi pekerjaan dengan memberikan imbalan tertentu (upah/gaji), dan Pekerja atau Buruh atau Karyawan dimana sebagai penerima atau pelaksana pekerjaan tersebut dengan mendapat imbalan, sebagai akibat gesekan-gesekan berbagai kepentingan termasuk pula permasalahan yang terkait dengan Perjanjian Kerja yang termuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Pada tesis ini penulis hanya akan membahas mengenai **Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Dan Efektifitas Peraturan Perundang-Undangannya**, dimana dikhususkan pada wilayah kerja di Indonesia dengan disertai pula pada akhir penulisan ini contoh Akta Notaris yaitu Perjanjian Kerja untuk karyawan kontrak/buruh kontrak/pekerja waktu tertentu yang penulis buat sebagai salah satu acuan dalam pembuatan Perjanjian Kerja.

---

[1] Disampaikan oleh ***R. Indiarsoro***, pada tanggal 14 Maret 1995, di Kuliah Umum Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, Surabaya.

Beranjak dari Latar Belakang Permasalahan diatas, maka yang menjadi permasalahan adalah sebagai berikut :

1. *Apakah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan Kebebasannya dalam Sistem Hukum Perdata (Perjanjian) dan Hukum Perburuhan di Indonesia serta bagaimanakah efektifitas Perundangan-Undangannya ? Apakah syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para Pihak yang termuat dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ?*
2. *Apakah tugas dan peranan Notaris berkaitan dengan pembuatan Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu? Bagaimana prosedur pembuatan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ?*

2. Penjelasan Judul.

Sehubungan dengan judul tesis ini, yakni : **"Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Dan Efektifitas Peraturan Perundang-Undangannya"**, maka akan dibahas mengenai Perjanjian Kerja dimana tertuang suatu Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu di wilayah Indonesia dan sampai sejauh mana Peraturan Perundang-Undangan yang mengaturnya berlaku efektif.

Istilah Kesepakatan Waktu Kerja Tertentu dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003*** tidak secara jelas disebutkan.

Akan tetapi secara implicit menurut ***Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993***, tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu pada ***Pasal 1 butir a***, disebutkan bahwa :

> ***Perjanjian kerja antara Pekerja dengan Pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.***

Istilah Efektifitas adalah mengukur dalam hal sampai dimana sesuatu tersebut berlaku atau dilaksanakan, berhasil atau tidaknya dalam hal ini Peraturan Perundangan-Undangan terkait yang berlaku.

Istilah Peraturan Perundang-Undangan adalah Ketentuan dan peraturan-peraturan Negara yang dibuat oleh Pemerintah (Menteri, Badan Eksekutif, dan sebagainya) disahkan oleh Parlemen (Dewan Perwakilan Rakyat, Badan Legislatif, dan sebagainya) ditandatangani Kepala Negara (Presiden, Kepala Pemerintah, Raja) dan mempunyai kekuatan yang mengikat.[2]

Disini yang dimaksud Peraturan Perundang-Undangannya adalah Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dimana mengatur Perjanjian secara umum dengan disertai asas-asasnya, peraturan perburuhan yang terkait dengan Perjanjian Kerja yang mengatur Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan juga pula peraturan yang berhubungan dengan jabatan Notaris sebagai pejabat yang berwenang untuk membuat suatu Akta Notaris.

---

[2] Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa/Depdikbud, **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, Cet. II, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 951.

Jadi secara keseluruhan yang dimaksud dengan *"Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Dan Efektifitas Peraturan Perundang-Undangannya"* adalah suatu pembahasan yang berkenaan dengan Perjanjian Kerja antara Pengusaha/Perusahaan dengan Pekerja/Buruh, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (Kerja Kontrak) dimana dikaitkan pula dalam pelaksanaannya sampai dimana penerapan peraturan tersebut berjalan secara efektif di lapangan.

3. Alasan Pemilihan Judul.

Seiring perkembangan zaman dimana menuntut sesuatu inovasi baru dibidang hukum, tidak menutup kemungkinan bahwa di dunia bisnis yang termasuk pula terkait dengan dunia perburuhan juga ikut berkembang.

Suatu Perjanjian Kerja yang merupakan pedoman bagi Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja dimana memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para Pihak tentulah juga mengkondisikan peradaban zaman.

Di era-globalisasi suatu kebebasan untuk membuat suatu Perjanjianpun juga haruslah dapat dipunyai oleh setiap manusia, akan tetapi tetap disesuaikan dengan kondisi Peraturan Perundang-Undangan, norma ataupun nilai-nilai kepatutan yang berkembang di wilayah setempat.

Gejolak perselisihan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan seakan tidak pernah berhenti selama kepentingan-kepentingan masing-masing para Pihak tidak terjadi saling pengertian dan pemahaman. Demo pekerja atau *lock out* yang dilakukan oleh Pengusaha masih juga terjadi.

Banyaknya kepentingan diantara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan serta juga saat ini ditambah dengan munculnya suatu agen atau Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh sangatlah beraneka, sehingga kebutuhan akan Perjanjian Kerja dalam kesempatan ini penulis memfokuskan pada Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dirasakan perlu untuk dikaji dan diformulasikan guna mengakomodir semua kepentingan-kepentingan tersebut. Hal ini juga mempengaruhi akan efektifitas Peraturan Perundang-Undangannya.

Keberadaan Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dikaitkan dengan *Asas Kebebasan Berkontrak, Pacta Sunt Servanda,* dan *Privity of Contract* haruslah dibuat secara tertulis dan harus menggunakan berbahasa Indonesia serta huruf latin. Peran serta Notaris sebagai Pejabat Umum yang berwenang untuk membuat *Akta Autentik* dan kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004* tentang Jabatan Notaris sangat pula dibutuhkan keberadaannya.

Para pihak dalam membuat suatu Perjanjian Kredit yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu baik yang dibuat dibawah tangan kemudian dilakukan *Waarmerken* ataupun *dilegalisasi* dan juga dibuat dihadapan Notaris tentunya sangat diperlukan guna mengakomodir segala kepentingan para Pihak serta terjamin kepastian hukumnya.

Peran serta Notaris yang non blok dituntut kesadaran moral/morality untuk secara profesional dan jujur sebagai Profesi Mulia (*officium nobile*) dalam pembuatan *Akta Autentik* khususnya Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

4. Tujuan Penulisan.

Tesis ini sebagai syarat kulikuler yang wajib dipenuhi dalam memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, juga sebagai tolok ukur kemampuan mahasiswa dalam menyerap ilmu yang diperoleh serta menerapkannya dalam suatu praktek yang ditemui di dalam dan di luar kampus.

Membuktikan bahwa di dalam kenyataan sehari-hari terdapat klausul-klausul dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dapat merugikan pihak Pengusaha/Perusahaan ataupun sebaliknya Pihak Pekerja/Buruh.

Membuktikan dalam faktanya banyak terjadi penyimpangan Peraturan Perundang-Undangan dan/atau kepatutan dalam Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang disepakati oleh kedua belah Pihak diatas.

Tujuan tesis ini dibuat untuk menghasilkan berbagai usulan mengenai klausul-klausul yang seharusnya dimuat atau dilarang dimuat dalam suatu Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Penulisan tesis ini juga diharapkan berguna untuk menjadi sumbangan pemikiran pada dunia praktek, dimana para praktisi dapat menambah wawasan serta cakrawala pemikirannya, sehingga dapat menompang keprofesionalismenya dalam menjalankan tugas mulia. Bagi mahasiswa yang mengambil ilmu di bidang Hukum diharapkan penulisan tesis ini dapat dijadikan referensi kasanah keilmuan yang menunjang tugas-tugasnya secara profesional yang kelak dia masuki, yakni Notaris, Legal Officer, ataupun pekerjaan yang terkait dengan ketenaga-kerjaan (misalkan : Pengacara/Lawyer, Konsultan Hukum, Personalia, HRD (Human Resources Departement), LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) yang berempati dengan dunia Buruh/Pekerja, dan Organisasi Perusahaan/Pengusaha), sehingga dapat menompang dan mendorong pencapaian tujuan pembangunan Nasional.

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

Tujuan lain dari penulisan tesis ini adalah sebagai informasi yang sangat berguna bagi masyarakat khususnya para Tenaga Kerja tentang keberadaan Perjanjian Kerja khususnya yang mengatur tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang dituangkan dalam suatu Akta, baik Akta Dibawah Tangan ataupun Akta Notaris.

5. Metodologi.

(1) *Pendekatan Masalah.*

Dalam tesis ini saya menggunakan pendekatan praktis yuridis artinya pembahasan ini didasarkan pada praktek atau fakta-fakta yang ada dalam praktek yang berlangsung di wilayah Republik Indonesia khususnya pada wilayah kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transimigrasi serta dalam tubuh organisasi Manager SDM (Sumber Daya Manusia)/Personalia maupun organisasi Pengusaha ataupun organisasi Pekerja.

Penulisan tesis ini bersifat studi didoktriner dengan mengamati fenomena yang terjadi di dalam masyarakat di bandingkan dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan, khususnya **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003** dan **Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993**, tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan

mendapatkan keterangan secara lisan, serta pula secara tertulis mengirimkan daftar pertanyaan dan mendapatkan jawaban tertulis atas pertanyaan tersebut.

2. Sumber bahan hukum sekunder, diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang mendukung permasalahan yang ada, yakni literatur-literatur atau tulisan-tulisan ilmiah lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

(3) *Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum.*

Setelah mendapatkan sumber bahan hukum baik dari segi studi kepustakaan maupun dari studi lapangan kemudian dikumpulkan dan di bahas lebih lanjut, serta dikelompokkan dalam golongan tertentu. Untuk studi kepustakaan di peroleh dari buku-buku dan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan materi tesis ini, sedangkan untuk studi lapangan dengan mendatangi lokasi survey, melihat secara langsung proses pembuatan Perjanjian Kerja berkenaan dengan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu serta wawancara dengan pihak yang terkait.

Kedua sumber bahan hukum tersebut diatas setelah dikumpulkan, disusun secara sistematis melalui pengolahan dan bahan hukum penelitian untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang

diajukan dalam tesis ini, sehingga akan diperoleh masukkan yang dapat dipertanggung-jawabkan kebenarannya.

(4) *Analisa Bahan Hukum.*

Dari bahan hukum yang diperoleh baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder kemudian dianalisa dengan metode deskriptif empirik analitis. Metode ini memberikan gambaran tentang masalah yang ada, yaitu mengumpulkan bahan hukum dan menyusunnya. Kemudian dianalisa serta menarik kesimpulan dari permasalahan yang ada dalam praktek, dikaitkan dengan teori yang berhubungan dengan permasalahan. Hal ini seperti pula dengan menggunakan metode deduktif, dimana dalam menganalisa sesuatu beranjak dari suatu kenyataan yang umum untuk ditarik kepada suatu kesimpulan yang bersifat khusus. Namun demikian, hasil dari kesimpulan yang bersifat khusus ini juga dapat memberikan gambaran yang bersifat umum (induktif) untuk menelaah kasus-kasus yang sejenis. Kesimpulan yang ditarik secara silogisme tersebut adalah mengenai Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Dan Efektifitas Peraturan Perundang-Undangannya.

Selain daripada hal tersebut diatas penulis juga menganalisa bahan hukum dengan berdasarkan metode deskriptif kualitatif, yakni suatu metode yang berusaha menggambarkan melalui bahan hukum

yang diperoleh dari Peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan permasalahan, dalam hal ini disertai juga dengan survey di lapangan, sehingga dengan demikian akan diperoleh jawaban yang akurat dan faktuil dari permasalahan yang ada dalam tesis ini.

6. Pertanggung-jawaban Sistematika.

Pada bagian terakhir dari bab ini saya akan memberikan pertanggungjawaban sistematika atas penulisan tesis ini. Tesis ini disusun dalam 4 (empat) bab. Terdapat pula bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Tiap-tiap bab berisi uraian dari suatu permasalahan pokok yang dibahas sesuai judul bab yang bersangkutan (untuk Bab II sampai dengan Bab III). Sedangkan bagian-bagian permasalahan pada Bab II dan Bab III dibahas dalam Sub Bab. Kemudian untuk menambah keakuratan penulisan ini terdapat juga contoh Akta Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Pada **Bab I (Pertama)** tentang Pendahuluan diterangkan mengenai gambaran permasalahan secara umum beserta motivasi dari sumber permasalahan ini. Apakah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan Kebebasannya dalam Sistem Hukum Perdata (Perjanjian) dan Hukum Perburuhan di Indonesia serta bagaimana efektifitas Perundangan-Undangannya ? Apakah syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para

Pihak yang termuat dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ? Apakah tugas dan peranan Notaris berkaitan dengan pembuatan Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu? Bagaimana prosedur pembuatan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?

Dengan menguraikan garis besar permasalahan pada Bab I, maka akan lebih memudahkan pembaca untuk mengikuti dan memahami pembahasan permasalahan yang terdapat pada Bab-Bab berikutnya karena sudah diketahui arah dan tujuan penulisan tesis ini.

Untuk kesempatan penulis pada **Bab II (Kedua)** akan dibahas tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, dimana menjawab permasalahan Pertama yakni apakah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan Kebebasannya dalam Sistem Hukum Perdata (Perjanjian) dan Hukum Perburuhan di Indonesia serta bagaimana efektifitas Perundangan-Undangannya ? Apakah syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para Pihak yang termuat dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ?

Setelah memahami Bab II kita mengetahui apa dan bagaimanakah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu kemudian berkaitan dengan dunia pendidikan dan dunia kerja penulis, maka pada **Bab III (Ketiga)** dibahaslah mengenai apakah tugas dan peranan Notaris berkaitan dengan pembuatan Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu?

Bagaimana prosedur pembuatan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?

Dan pada akhir kesempatan penulisan permasalahan tesis ini ditutup dengan **Bab IV (Keempat)** tentang Penutup yang berisikan Kesimpulan dan Saran. Diharapkan nantinya saran-saran tersebut dapat memberikan masukkan bagi kaum mahasiswa Fakultas Hukum, Sarjana Hukum, mahasiswa Magister Kenotariatan, Notaris, Legal Officer, ataupun pekerjaan yang terkait dengan ketenaga-kerjaan (misalkan : Pengacara/Lawyer, Konsultan Hukum, Personalia, HRD (Human Resources Departement), LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) yang berempati dengan dunia Buruh/Pekerja, dan Organisasi Perusahaan/Pengusaha), sehingga semua golongan dapat memantau sampai dimana suatu Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dapat mengakomidir semua hak dan kewajiban para Pihak. Tidak ketinggalan pula kami lampirkan contoh Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebagai referensi.

BAB II

KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU

BAB II

KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU

1. Pengertian Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Secara umum jenis Perikatan telah diatur pada *Pasal 1233 B.W.* dimana disebutkan bahwa tiap-tiap Perikatan dilahirkan baik karena :

a. Persetujuan ;

b. Undang-Undang.

Tiap-tiap Perikatan menurut *Pasal 1234 B.W.* adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu.

Dalam kenyataannya Perikatan yang terjadi banyak dilahirkan karena persetujuan yakni dituangkan dalam suatu Perjanjian.

Bicara mengenai Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tentunya tidak terlepas dari arti Perjanjian secara umum yang tercantum dalam *Pasal 1313 B.W.* sebagai *"Ruh"* dari segala macam varian Perjanjian, yakni :

"Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya."

Perjanjian menurut Pasal tersebut diatas hanya menjelaskan bahwa Perjanjian adalah suatu perbuatan tanpa ada batasannya pada untuk apa

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

ataupun tujuan Perjanjian tersebut dibuat selama satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.

Menurut ***Pasal 1601 B.W. Perjanjian*** untuk melakukan pekerjaan dalam tiga hal, yaitu :

a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu ;

b. Perjanjian perburuhan/kerja ;

c. Perjanjian pemborongan pekerjaan ;

Karena itu suatu Perjanjian akan lebih luas juga tegas artinya, jika pengertian mengenai Perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikat diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan. [3]

Dalam suatu Perjanjian, dikenal adanya ***Asas Kebebasan Berkontrak*** atau ***Freedom of Contract***. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat Perjanjian yang berisi dan macam apa pun, asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Atau dengan pengertian lain ***Asas Kebebasan Berkontrak*** memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan Perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan.[4]

---

[3] Abdul Kadir Muhammad, **Hukum Perikatan**, Penerbit Alumni, Bandung, 1982, hlm. 78.
[4] Subekti, **Hukum Perjanjian**, Penerbit Intermasa, Jakarta, Cet. IV, 1979, hlm. 13.

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Beberapa Unsur yang termuat dalam suatu Perjanjian menurut ***Abdul Kadir Muhammad***, yaitu :

a. **Ada pihak-pihak.**

Pihak-pihak yang ada di sini paling sedikit harus ada dua orang. Para Pihak bertindak sebagai subyek Perjanjian tersebut. Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para Pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

b. **Ada persetujuan antara para pihak.**

Para Pihak sebelum membuat suatu Perjanjian atau dalam membuat suatu Perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan ***bargaining*** atau tawar menawar di antara keduanya, hal ini biasa disebut dengan ***Asas Konsensualitas*** dalam suatu Perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan kekhilafan.

c. **Ada tujuan yang akan dicapai.**

Suatu Perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan Perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan sarana Perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh Pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku subyek dalam Perjanjian

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

tersebut.

Dalam mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu, para Pihak terikat dengan adanya ketentuan bahwa tujuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

d. **Ada prestasi yang harus dilaksanakan.**

Para Pihak dalam suatu Perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yaitu satu dengan yang lainnya saling berlawanan. Apabila Pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi Pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitu pun sebaliknya

e. **Ada bentuk tertentu.**

Suatu Perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu Perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta, maka akta tersebut bisa dibuat secara ***authentic*** maupun ***underhands***. Akta yang dibuat secara ***authentic*** adalah Akta Perjanjian yang dibuat oleh para Pihak di hadapan seorang Pejabat Umum yang diberi wewenang untuk itu.

f. **Ada syarat-syarat tertentu.**

Dalam suatu Perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu Perjanjian menurut ketentuan ***Pasal 1338 B.W.***

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

ayat satunya menentukan bahwa suatu Perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Dan agar suatu Perjanjian bisa dikatakan sebagai suatu Perjanjian yang sah, adalah bilamana Perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

Di tengah persiapan kita untuk menghadapi era-globalisasi dimana dimulai dengan pemberlakuan ketentuan APEC pada Tahun 2004, desakan akan peraturan yang mengakomodir kepentingan bangsa ini khususnya di bidang ketenagakerjaan dan dunia Notaris sangatlah pekik serta haruslah kita persiapkan dengan matang bersamaan dengan waktu yang terus cepat berjalan.

Kebutuhan akan kelancaran dan kepastian hukum diantara para pelaku dibidang bisnis yakni Perusahaan/Pengusaha dan Pekerja/Buruh sangatlah dibutuhkan untuk itu sebagai alat bukti tertulis yang sangat diperlukan, yakni Perjanjian dimana merupakan salah satu solusi untuk mengakomodir segala kepentingan para Pihak yang sangat kompleks dan rumit bahkan untuk kepentingan kedepan yang para Pihak tidak ketahui akan terjadi.

Perjanjian secara umum menurut ***Pasal 1313 B.W.*** adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Sahnya Perjanjian tunduk pada ketentuan umum ***Pasal 1320 B.W.***, yaitu terdapat 4 (empat) syarat suatu Perjanjian dikatakan **"SAH"**, apabila memuat :

1. kata sepakat/kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya ;
2. kecakapan para Pihak untuk membuat suatu perikatan termasuk didalamnya adalah suatu Perjanjian ;
3. suatu hal tertentu/dapat ditentukan ; dan
4. suatu kuasa yang diperbolehkan/sebab yang halal.

Pasal 1338 jo Pasal 1340 B.W. diatur mengenai ***Asas Freedom of Contract, Pacta Sunt Servanda,*** dan ***Privity of Contract,*** dimana semuanya berkenaan dengan Pasal-Pasal yang memuat segala hal yang disepakati para Pihak dan berlaku kepada mereka pula.

Hukum Perjanjian menganut ***Sistem Terbuka,*** yang artinya Pasal-Pasal dari Hukum Perjanjian merupakan hukum pelengkap (***Optional Law***) dimana Pasal-Pasal itu boleh disingkirkan manakala dikehendaki oleh Pihak-Pihak yang membuat suatu Perjanjian.

Sistem Terbuka mengandung suatu ***Asas Kebebasan*** dalam membuat suatu Perjanjian dimana diatur dalam ***Pasal 1338 ayat 1 B.W.***, yaitu :

Semua Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

Selain itu juga terdapat ***Asas Konsensualisme*** yang mana suatu Perjanjian sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

dan tidaklah diperlukan sesuatu formalitas. Asas ini tercermin dalam ***Pasal 1320 B.W.***.

Asas Pacta Sunt Servanda juga pula melandasi setiap Pihak yang melakukan Perbuatan Hukum dalam membuat Perjanjian. Asas ini juga dikenal sebagai ***Asas Kepastian Hukum*** dimana berhubungan dengan akibat Perjanjian. Hakim atau Pihak Ketiga harus menghormati substansi dari suatu Perjanjian yang dibuat oleh para Pihak sebagaimana layaknya suatu Undang-Undang tanpa boleh mereka mengintervensi substansi Perjanjian yang dibuat oleh para Pihak. Hal ini diatur dalam ***Pasal 1338 ayat 1 B.W.***, yakni :

Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang.

Asas Privity of Contract terkandung dalam ***Pasal 1340 ayat 1 B.W.***, yakni :

Suatu Perjanjian hanya berlaku antara Pihak-Pihak yang membuatnya.

Dalam ***Pasal 1338 ayat 3 B.W.***, yakni Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, dimana dapat disimpulkan ***Asas Iktikad Baik*** (***Goede Trouw***) sangat diperlukan oleh para Pihak dalam melaksanakan substansi Perjanjian berdasarkan kepercayaan atau kenyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para Pihak. Asas ini pula terkait dengan ***Asas Kepribadian*** (***Personalitas***) yang merupakan asas untuk menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan atau membuat Perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini diatur dalam ***Pasal 1315 jo Pasal 1340 B.W.***. Maksud dari ketentuan tersebut adalah Perjanjian dibuat untuk

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

kepentingan dan untuk dirinya sendiri serta Perjanjian tersebut hanya berlaku untuk para Pihak yang membuatnya. Akan tetapi ketentuan ini dikesampingkan dengan ketentuan pada ***Pasal 1317 B.W.*** dimana seseorang dapat mengadakan Perjanjian untuk kepentingan Pihak Ketiga dengan suatu syarat yang ditentukan serta pada ***Pasal 1318 B.W.*** untuk kepentingan dirinya sendiri, ahli warisnya dan orang-orang yang memperoleh hak dari padanya.

Dalam **Lokakarya Hukum Perikatan** yang diselenggarakan oleh ***Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dari tanggal 17 sampai dengan tanggal 19 Desember 1985*** telah berhasil dirumuskan 8 (delapan) Asas Hukum Perikatan Nasional, yaitu : ***Asas Kepercayaan, Asas Persamaan Hukum, Asas Keseimbangan, Asas Kepastian Hukum, Asas Moral, Asas Kepatutan, Asas Kebiasaan,*** dan ***Asas Perlindungan***.

Perjanjian Kerja atau juga dikenal sebagai Perjanjian Perburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut ***Arbeidsoverenkomst***, mempunyai beberapa definisi.

Menurut ***Pasal 1601a B.W.*** Perjanjian Perburuhan adalah Perjanjian, dimana Pihak yang satu yakni Buruh/Pekerja mengikat dirinya untuk di bawah perintah Pihak lain yakni Majikan/Pengusaha/Perusahaan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut system Hukum Perburuhan dimana dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 14***

dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para Pihak.

Selain secara Normative terdapat pula pendapat Sarjana-Sarjana yang memberikan pengertian mengenai Perjanjian Kerja.

Menurut ***Imam Soepomo*** Perjanjian Kerja adalah suatu Perjanjian di mana Pihak Kesatu Buruh, menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada Majikan dengan menerima upah dan pada Pihak lain yakni Majikan, menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan Buruh dengan membayar upah. Istilah Perjanjian Kerja menyatakan bahwa Perjanjian ini mengenai ***kerja***, yakni dengan adanya Perjanjian-Kerja timbul kewajiban suatu Pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan Perjanjian Perburuhan, yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Untuk Perjanjian-Kerja ini ***Wirjono Prodjodikoro*** menggunakan secara tepat istilah Persetujuan Perburuhan, sedang untuk Perjanjian-Perburuhan digunakannya istilah Persetujuan-Perburuhan-Bersama. Sarjana lain yakni ***R. Subekti*** juga menggunakan secara kurang tepat istilah Persetujuan-Perburuhan untuk Perjanjian-Kerja, sedang Perjanjian-Perburuhan diberinya nama Persetujuan-Perburuhan Kolektip.[5]

---

[5] Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Penyunting Helena Poerwanto, dan Suliati Rachmat, Penerbit Djambatan Cet. X, 1992, hlm. 52.

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara seorang "Buruh" dengan seorang "Majikan", Perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri : adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu "hubungan diperatas" (bahasa Belanda "***dienstverhouding***") yaitu suatu hubungan berdasarkan mana Pihak yang satu (Majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.[6]

Kalau kita melihat pengertian atau definisi diatas maka kedudukan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan/Perusahaan adalah tidak sama dan tidak seimbang. Disinilah muncul aksi Pemerintah untuk menjembatani kedudukan para Pihak tersebut diatas. Yang semestinya kedudukan para Pihak dalam membuat Perjanjian Idealnya adalah sama dan seimbang sesuai dengan "***jiwa" Pasal 1313 B.W.***.

Suatu Perjanjian dimana hak-hak mutlak perorangan dalam kebebasan berkontraknya tidak terbatas khusus untuk Perjanjian Kerja, maka campur tangan Negara dalam hal ini Pemerintah diperlukan untuk mengatur agar kedudukan para Pihak sama dan seimbang. Sehingga Hukum Perburuhan dulu sifatnya ***privaatrechtelijk*** (soal perdata) sekarang menjadi ***publiekrechtelijk***.

Hubungan Industrial Pancasila dimana dalam ***Simposium pada Tahun 1974***, menurut ***Sudomo*** adalah :

> ***Pengertian Dasar Falsafah Hubungan Perburuhan Pancasila adalah Hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa***

[6] R. Subekti, **Aneka Perjanjian**, Penerbit CITRA ADITYA BAKTI, Bandung, Cet. X, 01995, hlm. 58.

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

> ***didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional.***[7]

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 15 mengatur mengenai Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Sedangkan Hubungan Industrial menurut ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 16*** adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para Pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Selain ***Pasal 1320*** *B.W.* sebagai pedoman sah tidaknya suatu Perjanjian konsekuensinya berakibat hukum sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuat dan menandatanganinya, maka terdapat pula unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam membuat Perjanjian Kerja secara umum, yakni :

a. **Adanya Unsur Work atau Pekerjaan.**

Adanya pekerjaan yang dijadikan obyek suatu Perjanjian Kerja dimana haruslah dilakukan sendiri oleh Pekerja sesuai yang dijanjikan menurut

---

[7] Disampaikan oleh ***R. Indiarsoro***, Op.Cit

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

kemampuannya yang sebaik-baiknya atau sesuai dengan kebiasaan akan tetapi hanya dengan seijin Majikan dia dapat menyuruh orang lain. Hal ini sesuai dengan ***Pasal 1603a B.W.*** yaitu :

Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya ; hanyalah dengan ijin Majikan ia dapat menyuruh seorang Ketiga menggantikannya.

Sifat pekerjaannya adalah pribadi (personal) berkaitan dengan kemampuan serta ketrampilan/keahliannya dan oleh karena itu menurut hukum jika Pekerja/Buruh tersebut meninggal dunia, maka Perjanjian Kerja tersebut berakhir.

b. **Adanya Unsur Perintah.**

Majikan/Pengusaha/Perusahaan memerintahkan Pekerja/Buruh-nya untuk melaksanakan perintahnya sesuai dengan pekerjaan yang telah diperjanjikan dan Pekerja/buruh tersebut wajib melaksanakannya. Ini yang membuat perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

c. **Adanya Waktu.**

Dalam melakukan pekerjaan terlebih dahulu ada kesepakatan mengenai jangka waktunya. Untuk itu haruslah secara tegas diatur dalam suatu Perjanjian Kerja terutama untuk Pekerja Waktu Tertentu/Karyawan Kontrak/Buruh tidak tetap, sedangkan untuk Pekerja/Karyawan/Buruh Tetap tidak diperlukan lagi cukup untuk masa kerjanya dihitung ketika yang bersangkutan masuk kerja atau

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

dianggap/diangkat sebagai Karyawan Tetap.

d. **Adanya Upah.**

No Work No Pay. Istilah ini sering didengungkan oleh Majikan/Pengusaha/Perusahaan. Sehingga ketika karyawan tidak melakukan pekerjaan (mangkir kerja), maka yang bersangkutan tidak diberikan upah.

Peranan Upah sebagai tujuan utama seorang Pekerja/Buruh dalam bekerja sangatlah mempengaruhi motivasi yang bersangkutan dalam bekerja selain faktor untuk mengejar jenjang karir. Bahkan Upah adalah memegang peranan terpenting dalam hubungan kerja (Perjanjian Kerja). Sehingga bila tidak ada upah maka tidak ada atau tidak terciptanya hubungan kerja.

Menurut pakar Hukum Perburuhan dan Hukum Sosial Belanda, *Rood*, dalam Perjanjian Kerja terdapat 4 (empat) unsur, yakni :[8]

a. **Adanya Unsur Work atau Pekerjaan.**

Suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh Pekerja yang membuat Perjanjian Kerja merupakan unsur penting dalam Perjanjian Kerja. Pekerjaan yang dikerjakan oleh Pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada Perjanjian Kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar Perjanjian Kerja tersebut,

[8] Rood, **Hukum Perburuhan (Bahan Penataran)**, Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran, Bandung, 1989, hlm 28.

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri. Sebab apabila para Pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya, untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari isi Perjanjian Kerja. Bahkan pada *Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 1981* tentang Perlindungan Upah menyatakan :

Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.

Akan tetapi dalam pelaksanaannya, jika seorang Pekerja sewaktu melaksanakan pekerjaannya sebagai implementasi dari isi yang tercantum dalam Perjanjian Kerja berhalangan, maka ketentuan tersebut dapat dikesampingkan, yaitu dalam pelaksanaannya ternyata pekerjaan tersebut dapat diwakilkan atau digantikan oleh orang lain, sepanjang sebelumnya telah diberitahukan dan mendapat persetujuan terlebih dahulu dari Pihak lain, yaitu Majikan selaku Pemberi Kerja. Ketentuan ini bisa ditemui dalam ***Pasal 1603a B.W. jo Pasal 5 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 1981***, yaitu :

Pasal 1603a B.W. :

Buruh diwajibkan melakukan sendiri pekerjaannya ; hanyalah dengan ijin Majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya.

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Sedangkan bunyi pada *Pasal 40 jo Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 1981* sebagai berikut :

a. Jika Buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya ;
b. Jika Buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksudkan dibawah ini, Buruh sendiri kawin, melahirkan.

b. **Adanya Unsur Service atau Pelayanan.**

Prinsip dalam unsur ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh si Pekerja dan harus bermanfaat bagi si Pemberi Kerja, dan sesuai dengan apa yang di muat di dalam isi Perjanjian Kerja.

c. **Adanya Unsur Time atau Waktu Tertentu.**

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perundang-Undangan.

d. **Adanya Unsur Pay atau Upah.**

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaanya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari Perjanjian Kerja, atau dengan kata lain unsur keempat dari Perjanjian Kerja yaitu upah atau *pay* tidak terpenuhi. Hubungan tersebut bukan merupakan implementasi dari pelaksanaan suatu Perjanjian Kerja.

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh Majikan untuk pekerjaan itu.

Dalam kesempatan ini Perjanjian yang dimaksud adalah Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, dimana diatur dalam *Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003.*

Secara implicit dalam ***Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993,*** tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu pada ***Pasal 1 butir a,*** yaitu :

> ***Perjanjian kerja antara Pekerja dengan Pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.***

Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, dimana diatur dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003*** dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah Pihak ;
b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum ;
c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ; dan
d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Apabila pada huruf c dan d sebagai syarat ***obyektif*** disimpangi dalam pembuatan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu, maka berakibat hukum Perjanjian Kerja adalah batal demi hukum (***null and void***). Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu apabila dinyatakan batal demi hukum berarti Perjanjian Kerja dinyatakan tidak pernah terjadi dimana semua kembali keadaan semula seolah-olah tidak pernah terjadi Perjanjian dengan kata lain tidak mempunyai kekuatan hukum (***nieteg***) dan hal ini berlaku surut kepada keadaan saat Perjanjian dibuat (***terug warkende kracht***) sesuai dengan ***Pasal 1265 B.W.***. Hakim diwajibkan karena jabatannya, menyatakan bahwa tidak pernah ada suatu Perjanjian atau Perikatan dan tidak dapatlah Pihak yang satu menuntut Pihak yang lain di depan Hakim karena tidak ada dasar hukumnya. Disini secara otomatis Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tersebut batal demi hukum tanpa melalui gugatan kepada Pengadilan.

Apabila pada huruf a dan b sebagai syarat ***subyektif*** disimpangi dalam pembuatan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu, maka berakibat hukum Perjanjian Kerja dapat dibatalkan dengan cara dapat dimintakan pembatalan (***canceling***) oleh salah satu Pihak. Pihak ini adalah Pihak yang tidak cakap menurut hukum (orang tua atau walinya, ataupun ia sendiri apabila ia sudah menjadi cakap), dan Pihak yang memberikan perizinannya atau menyetujui Perjanjian itu secara tidak bebas. Dalam pelaksanaannya pembatalan tersebut tergantung kehendak dari Pihak yang berkepentingan

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

menghendaki pembatalan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu atau tidak. Jadi bukan batal demi hukum. Pembatalan pada ***Pasal 1454 B.W.*** membatasi sampai suatu batas waktu tertentu, yakni 5 (lima) tahun. Pembatalan dapat dimintakan dengan cara :

I. Pihak yang berkepentingan secara aktif sebagai penggugat meminta kepada Hakim supaya Perjanjian itu dibatalkan

II. Menunggu sampai digugat di depan Hakim untuk memenuhi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut.

Didepan sidang tersebut yang bersangkutan memohon kepada Hakim supaya Perjanjian tersebut dibatalkan. Meminta pembatalan secara pembelaan inilah yang tidak dibatasi waktunya.

Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu apabila dinyatakan dapat dibatalkan berarti melalui suatu proses putusan Pengadilan dimana pembatalan harus dimintakan kepada Hakim sesuai dengan *Pasal 1266 jo Pasal 1267 B.W.* sehingga bagi Pihak yang dirugikan dapat menuntut pembatalan dan disertai dengan penggantian biaya kerugian dan bunga. Dapat dibatalkan berakibat hukum batal sejak diputuskan oleh Hakim dan untuk hal-hal yang terdapat di Perjanjian Kerja sebelum diputuskan pembatalan dianggap ada.

Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para Pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat Perjanjian.

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Bagi tenaga kerja anak, yang menanda-tangani Perjanjian adalah orang tua atau walinya.

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Pengusaha.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para Pihak.

Pembuatan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat didasarkan atas :

a. Jangka waktu ; atau
b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dimana maksudnya adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman ;
b. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ;

c. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
d. Pekerjaan yang bersifat musiman ; atau
e. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Apabila ketentuan dalam penggolongan menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya disimpangi dalam maksud dan tujuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau dalam premise suatu Akta yang memuat maksud tersebut, maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Jangka waktu untuk Perjanjian Kerja 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. Apabila Pengusaha bermaksud untuk memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, maka paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut berakhir harus ada pemberitahuan secara tertulis dari Pengusaha akan maksud tersebut ditujukan kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan. Apabila tidak dilakukan, maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lama, pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Jika ketentuan diatas tidak diperhatikan, maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Perjanjian Kerja ini berakhir apabila berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja. Sehingga apabila salah satu Pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena :

a. Pekerja meninggal dunia ;
b. Berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja ;
c. Adanya putusan Pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap ; atau

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja ;

maka Pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada Pihak lainnya sebesar upah Pekerja/Buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja.

Disini jelas diatur hubungan yang adil dalam hal tanggung jawab antara Pekerja/Buruh dengan Majikan/Pengusaha/Perusahaan untuk menjalankan isi dari Perjanjian Waktu Tertentu dengan segala resikonya. Hal ini sebagai antipasi bagi para Pihak bila ada salah satu Pihak memutuskan hubungan kerja Waktu Tertentu tersebut secara sepihak, misalnya Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri secara mendadak tanpa pemberitahuan kepada Majikan/Pengusaha/Perusahaan yang sering terjadi pada Karyawan Kontrak pada prateknya.

Dalam ***Penjelasan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003*** Perjanjian Kerja dicatatkan ke Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Pasal 6 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia *Nomor : PER-02/MEN/1993*, tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, diatur :

> ***Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dibuat rangkap 3 (tiga) masing-masing untuk Pekerja, Pengusaha dan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk didaftarkan.***

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Akan tetapi baik dikedua Peraturan Perundang-Undangan tersebut diatas tidak mencantumkan sanksi baik secara normative ataupun administrative jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dilakukan pendaftaran pada Instansi di Bidang Ketenagakerjaan atau pada Disnaker setempat.

Sehingga dalam prakteknya ketentuan diatas tidak jarang ditinggalkan oleh Majikan/Pengusaha/Perusahaan sebagai penanggung jawab pelaksana segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja sesuai dengan amanat *Pasal 53 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003* dengan berbagai alasan.

Dalam *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004* tentang Jabatan Notaris *Pasal 1* dinyatakan bahwa **Notaris** adalah Pejabat Umum yang berwenang untuk membuat Akta Autentik dan kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini yakni *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004*.

Disini dimungkinkan sekali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selain dibuat dibawah tangan dan ditanda-tangani diatas meterai cukup oleh para Pihak yang mengikat hanya untuk para Pihak itu sendiri dan tanggung jawabnya pun melekat pada masing-masing Pihak, maka dapat dibuatlah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dihadapan Notaris.

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

2. Syarat-Syarat Kerja Serta Hak Dan Kewajiban Para Pihak.

Ciri-ciri khas bagi suatu Negara Hukum seperti juga Indonesia adalah :

1. Pengakuan dan perlindungan hak asasi, yang mengandung persamaan dalam bidang politik, hukum, sosial, ekonomi, kulturil dan pendidikan ;
2. Peradilan yang bebas dan tidak memihak, tidak dipengaruhi oleh sesuatu kekuasaan/kekuatan lain apapun ;
3. Legalitas, dalam arti hukum dalam semua bentuknya.

Saat ini Indonesia sedang mengarah juga pada *The Rule of Law* selain sebagai Negara Hukum (*Rechtsstaat*). Menurut *G.W. Paton* dalam bukunya *"A Text-book of Jurisprudence"* telah memberikan tiga pengertian atau tiga syarat untuk *The Rule of Law*, yakni :

> *Dicey found three meanings in the phrase "The Rule of Law". Firstly, the supremacy of regular law over arbitrary power ; secondly, equality before the law in the sense that officials must obey it and are subject to the jurisdiction of the ordinary courts ; thirdly, the fact that the law of the constitution is the result of decisions of the courts as to the rights of private individuals.*[9]

Akan tetapi pada kenyataan kedudukan yang sama dan seimbang antara para Pihak yang berkepentingan yaitu Pekerja/Buruh dan Pengusaha/Perusahaan dalam pembuatan Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu secara idealnya tidak dapat terjadi. Hal

[9] G.W. Paton, **A Text-book of Jurisprudence**, Oxford University Press, 1995, hlm. 277.

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

ini sama terjadi pada Perjanjian Kredit antara Pihak Debitor dengan Pihak Kreditor yakni Bank.

Benturan kepentingan yang antara Pekerja *vis a vis* Pengusahan/Perusahaan kerap sekali terjadi pasa saat pembuatan Perjanjian Kerja dan hal ini sepatutnya dipahami oleh para Pihak sehingga benturan kepentingan tersebut dapat diakomodir secara bijak dalam Perjanjian Kerja khususnya dalam pembahasan ini memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu biasanya dibuat secara dibawah tangan dimana dibuat dan ditanda-tangani oleh para Pihak diatas meterai cukup dengan alasan lebih menghemat waktu dan biaya. Hal ini hanya mengikat para Pihak saja sehingga yang bertanggungjawab atas isi Perjanjian tersebut adalah para Pihak yang menanda-tanganinya saja.

Pada prinsipnya Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu terdapat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para Pihak yang telah disepakati. Syarat-syarat kerja berkaitan salah satunya dengan pengakuan terhadap serikat kerja, sedangkan hak dan kewajiban para Pihak salah satunya adalah upah, perlindungan hukum dan hal-hal yang terkait.

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Pasal-Pasal yang terdapat dalam suatu perjanjian bersifat ***Optional Law*** dimana ketentuan dari Pasal-Pasal yang mengaturnya boleh disingkirkan oleh para Pihak yang membuat suatu Perjanjian.

Syarat-Syarat Kerja yang termuat dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu digolongkan menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Syarat-syarat Meteriil, dan
2. Syarat-syarat Formil

1. Syarat-syarat Materiil suatu Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, antara lain adalah :

a. Dibuat atas kemauan secara sukarela dan bebas dari para Pihak ;

b. Adanya kemampuan dan atau kecakapan para Pihak untuk membuat suatu kesepakatan ;

c. Dilarang memuat aturan yang mewajibkan seorang majikan supaya menerima atau menolak Pekerja/Buruh dari suatu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota dari sesuatu perkumpulan ;

d. Besarnya upah dan cara pembayarannya tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Bersama, dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Disini dengan maksud tidak bertentangan dengan baik kualitas maupun kuantitas atau tidak boleh lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama di Perusahaan tersebut ;

e. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang tertuang tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan ;

f. Dilarang memuat aturan yang mewajibkan seorang Pekerja/Buruh supaya hanya bekerja atau tidak boleh bekerja pada Majikan/Pengusaha/Perusahaan dari suatu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota dari suatu perkumpulan ;

g. Dilarang memuat aturan yang bertentangan dengan Undang-Undang tentang ketertiban umum atau dengan tata-susila ;

2. Syarat-syarat Formil suatu Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, antara lain adalah :

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing apabila dikemudian hari terdapat perbedaan penafsiran, maka yang berlaku adalah Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibuat dibawah tangan dan ditanda-tangani diatas meterai cukup adalah sebagai bukti tertulis, akan tetapi hanya berlaku mengikat untuk para Pihak yang membuat dan menanda-tanganinya saja. Serta akibat hukumnya hanya merekalah yang bertanggung jawab akan segala isinya.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibawah tangan dan ditanda-tangani diatas meterai cukup tersebut dapat pula dilakukan ***Legalisasi*** oleh Notaris dimana Notaris tidak bertanggung jawab atas isinya tetapi bertanggung jawab atas kebenaran tanggal penanda-tanganan akta dibawah tangan tersebut serta kepastian siapa yang menanda-tangani akta dibawah tangan tersebut.

Apabila Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibuat dibawah tangan tersebut ditandai (***Waarmerking***) oleh

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Notaris, maka Notaris hanya membukukannya dalam buku register saja. Akibat dari ***Legalisasi*** dan ***Waarmerken*** adalah sama yakni Perjanjian Kerja tersebut adalah Akta dibawah tangan hanya para Pihak yang membuat dan menanda-tanganinya yang bertanggung jawab.

Untuk isi Perjanjian Kerja tersebut berlaku mengikat baginya yang membuat dan menanda-tangani Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tersebut yakni sebagai Undang-Undang yang harus mereka patuhi karena itu Notaris tidak dapat diikut sertakan apabila ada suatu sengketa atas Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tersebut.

Akan tetapi apabila Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tersebut dibuat dihadapan Notaris melalui suatu Akta Notaris, maka peranan Notaris sebagai Pihak yang netral untuk membuat suatu Perjanjian Kerja tersebut menjadi berkekuatan hukum dan mendapatkan kepastian hukum ini akan pula dapat dituntut pertanggung jawabannya dan apabila ada sengketa, maka Notarispun akan dilibatkan dan bisa kemungkinan menjadi Saksi bahkan dapat meningkat menjadi Tersangka.

b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu sekurang-kurangnya

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

memuat :

a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha ;
b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh ;
c. Jabatan atau jenis pekerjaan ;
d. Tempat pekerjaan ;
e. Besarnya upah dan cara pembayarannya ;
f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh ;
g. Mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja ;
h. Tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat ; dan
i. Tanda tangan para Pihak dalam Perjanjian Kerja,

c. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat sekurang-kurangnya dibuat 2 (dua) rangkap yang masing-masing berkekuatan hukum sama dan diberikan untuk Pekerja/Buruh dan Majikan/Pengusaha/Perusahaan masing-masing sejumlah 1 (satu) Perjanjian Kerja ;

d. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja ;

e. Jangka waktu untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun ;

f. Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Pengusaha ;

g. Adanya pengaturan prosedural atau mekanisme apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diperpanjang maupun diperbarui ;

Sebelum kita menginjak pembahasan mengenai Hak para Pihak akan lebih bijaksana bila kita membahas mengenai Kewajiban para Pihak terlebih dahulu.

Jika kita membahas suatu kewajiban Pekerja/Buruh dengan kata lain kita sekaligus membahas mengenai Hak dari Majikan / Pengusaha /Perusahaan dan sebaliknya.

1. Kewajiban Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, antara lain :

a. *Wajib melakukan pekerjaan.*

Dalam berkewajibannya menurut ***Pasal 1603 jo Pasal 1603a B.W.*** Pekerja wajib melakukan pekerjaannya sebagaimana yang

Pekerja/Buruh diwajibkan menaati aturan-aturan tentang hal

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

ditentukan oleh Majikan/Pengusaha/Perusahaan.

c. ***Wajib menaati suatu perbuatan yang umum dilakukan untuk seorang Pekerja/Buruh.***

Diharapkan secara idealnya Pekerja/Buruh pada umumnya diwajibkan melakukan, maupun untuk tidak melakukan/tidak berbuat segala hal yang dalam keadaan yang sama patut dilakukan atau tidak patut dilakukan oleh seorang Pekerja/Buruh yang baik.

d. ***Wajib untuk membayar ganti rugi dan denda.***

Apabila Pekerja atau buruh berbuat kesalahan dalam melakukan pekerjaannya baik secara sengaja atau kelalaiannya sehingga hal tersebut berakibat kerugian, kerusakan, kehilangan atau hal lainnya yang atas kejadian tersebut bersifat tidak menguntungkan atau merugikan Majikan/Pengusaha/ Perusahaan, maka atas kejadian tersebut timbullah tanggung jawab Pekerja/Buruh untuk mengantinya. Disini dikuatkan dengan adanya ***asas demnum in iura datum*** yang berarti perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti kerugian.

Unsur sengaja atau kelalaian adalah mutlak harus ada sebab tanggung jawab tersebut akan gugur apabila hal tersebut terjadi

karena bukan kesalahan Pekerja/Buruh ataupun faktor diluar kemampuan si Pekerja/Buruh, misalnya Bencana Alam atau kejadian yang sejenis.

2. **Kewajiban Majikan/Pengusaha/Perusahaan dalam Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, antara lain :**

a. ***Wajib untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.***

Kewajiban Majikan/Pengusaha/Perusahaan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu atau dengan kata lain yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ini Perjanjian Kerja harus dinyatakan secara jelas dan tegas.

Hal ini agar tidak menimbulkan kesewenang-wenangan Majikan/Pengusaha/Perusahaan yang disebabkan ketidak-tahuan dan tidak mengertinya Pekerja/Buruh. Dalam hal ini dibutuhkan kebijaksanaan seorang Majikan/Pengusaha atau Perusahaan dalam bertindak, yang menurut ***Gunawi Kartasapoetra (dkk.)***, yaitu :

- Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.[10]

b. ***Wajib untuk memberikan istirahat dan cuti.***

Didalam ***Pasal 1602v B.W. jo Pasal 79 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003*** Majikan/Pengusaha/Pengusaha diwajibkan memberikan istirahat dan cuti kepada Pekerja/Buruhnya serta mengatur sedemikian rupa agar disatu sisi Pekerja/Buruh mendapatkan haknya atas istirahat dan cuti, sedangkan disisi lainnya Pengusaha tidak merugi dikarena proses produksi atau jalannya suatu usaha tidak terganggu. Disini pula muncul suatu hubungan kerja yang kondusif dengan menghormati hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan isi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu.

c. ***Wajib memberikan kesempatan dan menghormati Buruh/Pekerja menjalankan ibadahnya.***

Hal ini pulalah yang harus diperhatikan oleh Majikan/Pengusaha/Perusahaan dalam hal mengatur jam istirahat dan sholat atau beribadah sesuai dengan agamanya masing-masing tanpa mengganggu jam kerja di Perusahaan yang telah disepakati sesuai dengan Perjanjian Kerja untuk

---

[10] Gunawi Kartasapoetra (dkk.), **Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja**, Penerbitan Armico, Bandung, Cet. I, 1983, Hlm. 9.

Waktu Tertentu dimana telah diamanatkan pada ***Pasal 80 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 jo Pasal 1602u B.W.***.

d. ***Wajib mengurus perawatan dan pengobatan.***

Di dalam ***Pasal 1602x B.W.*** Majikan/Pengusaha/ Perusahaan wajib mengurus perawatan dan pengobatan yang sepantasnya jika si Pekerja/Buruh yang bertempat tinggal padanya menderita sakit atau kecelakaan. Tanggung jawab tersebut paling lama selama 6 (enam) minggu.

Sakit atau Kecelakaan dimaksud adalah bukan disebabkan kesengajaan atau bukan karena perbuatan ***a susila*** dari Pekerja/Buruh atau bukan akibat dari suatu cacat badan yang tidak diketahui Majikan/Pengusaha/Perusahaan yang pada saat pembuatan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tersebut disembunyikan atau diberikannya keterangan-keterangan palsu akan keadaan cacat badan tersebut oleh Pekerja/Buruh kepada Majikan/Pengusaha/Perusahaan.

Apabila Majikan/Pengusaha/Perusahaan telah telanjur memberikan biaya perawatan dan pengobatan tersebut, maka dapat dituntut kembali biaya tersebut kepada si Pekerja/Buruh tersebut hanya sebesar selama biaya tersebut dikeluarkan untuk

4 (empat) minggu pertama.

Setelah diberlakukannya ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003*** pada ***Pasal 86 jo Pasal 87*** telah diatur pula mengenai perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja yang wajib diberikan oleh Majikan/Pengusaha/ Perusahaan kepada Pekerja/Buruhnya lebih lanjut diatur dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 3 Tahun 1992*** tentang ***Jaminan Sosial Tenaga Kerja***. Disamping hal tersebut juga dimungkin asuransi lain untuk ***mengcover*** kebutuhan akan keselamatan dan kesehatan kerja Pekerja/Buruh asalkan tidak dibawah kebijaksanaan atau aturan dasar yang telah ditetapkan oleh **Perusahaan Terbatas PT. JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (Persero)**, dimana sebagai lembaga sosial bekerja dibawah naungan Departemen Keuangan dan bekerja sama dengan Departemen Tenaga Kerja, sesuai dengan :

- ☆ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ;
- ☆ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ;
- ☆ Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor : 22

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja ;

☆ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ;

Maksud dan tujuan didirikannya perusahaan ini adalah untuk menyelenggarakan :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja ;
b. Jaminan Kematian ;
c. Jaminan Hari Tua ;
d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Dimana Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para Pekerja/Buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Hal ini kemudian mewajibkan Majikan/Pengusaha/ Perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Perusahaan.

Maksud dari Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bagian dari Sistem Manajemen Perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengembalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

e. ***Wajib memberlakukan pekerjaan yang sama antara Laki-laki dan perempuan.***

Dalam memberikan pekerjaan baik kepada calon Pekerja dengan jenis kelamin Laki-laki ataupun Perempuan, maka Majikan/Pengusaha/Perusahaan wajib untuk tidak melakukan pelanggaran asasi dengan ***sadar gender***. Selain pekerjaan juga mencakup pula kedudukan, prestasi kerja, upah, jenjang karier atau bahkan pada tingkat pemberhentian kerja. Disamping tidak melakukan pelanggaran asasi serta tetap menghormati *gender tidak bias gender*, maka Majikan/Pengusaha/ Perusahaan juga wajib dengan tidak melihat status marital Pekerja/Buruhnya. Karenanya setiap Pekerja/Buruh

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama dalam mendapatkan kesempatan kerja, besarnya upah, jenjang pendidikan, jenjang karier serta hak-hak lainnya.

Akan tetapi hak asas tersebut diatas dapat disimpangi dalam kondisi pekerjaan tertentu dimana penyimpangan ini ditujukan agar memberikan perlindungan terhadap harkat dan martabat Perempuan serta bersifat kodrati, misalnya seorang pekerja seni memerankan seorang ibu hamil, maka tentu saja yang dipekerjakan adalah seorang pekerja seni perempuan (aktris).

f. ***Wajib melaksanakan dan bertanggung jawab atas segala hal dan/atau biaya untuk pembuatan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu.***

Amanat ***Pasal*** *53* ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor :*** *13* ***Tahun*** *2003* mengatur bahwa segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Majikan/Pengusaha/Perusahaan.

Termasuk pula andai kata Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu diperpanjang, maka Majikan/Pengusaha/Perusahaan diwajibkan secara tertulis untuk kurun waktu 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir telah

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

memberitahukan maksudnya kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

g. ***Wajib membayar upah.***

Upah adalah hal yang terpenting dimana peranannya sangat perlukan dan harus diperjanjikan secara jelas dan tegas dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu. Baik secara besarnya harus dirinci secara detail beserta potongan-potongan untuk kepentingan pajak, jamsostek atau asuransi, serta potongan-potongan lainnya juga pula mengenai waktu dan tata cara pembayaran upah tersebut. Pembayaran harus tepat pada waktunya serta tempat pembayaran atau prosedur pembayaran haruslah jelas dan dimengerti oleh kedua belah Pihak.

Menurut *Pasal 1602 B.W.* diatur bahwa Majikan wajib membayar upah kepada Buruh pada waktu yang ditentukan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 Pasal 90 melarang Pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum sesuai ketetapan masing-masing daerah.

Pasal 93 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 menganut prinsip ***No Work No Pay*** dimana diatur bahwa upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan. Akan tetapi hal ini tidak berlaku dan

Majikan/Pengusaha/Perusahaan wajib membayar upah, apabila :

a. Pekerja/Buruh sakit atau dalam masa haid (khusus masa haid pada hari pertama dan kedua) ;

b. Pekerja/Buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia ;

c. Pekerja/Buruh menjalankan kewajiban terhadap negara ;

d. Pekerja/Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya ;

e. Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha ;

f. Pekerja/Buruh melaksanakan hak istirahat ;

g. Pekerja/Buruh melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas persetujuan Pengusaha ; dan

h. Pekerja/Buruh melaksanakan tugas pendidikan dari Perusahaaan.

Hal ini menurut ***Pasal 1602 B.W.*** Upah juga diatur dalam ***Pasal 1602b jis Pasal 1603a, Pasal 1603b B.W.*** serta ***Pasal*** 2 dan ***Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah*** dimana hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Serta Majikan/Pengusaha/Perusahaan dalam menentapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminsi antara Pekerja/Buruh berjenis kelamin Laki-laki dan Perempuan untuk pekerjaan yang sama. Pengupahan yang sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya diatur dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan Bagi Pekerja Laki-laki Dan Wanita Bagi Pekerja Yang Sama Nilainya.***

h. ***Wajib memberikan Surat Keterangan/Referensi Kerja.***

Menurut ***Pasal 1602z B.W.*** mengatur bahwa Majikan/Pengusaha/Perusahaan wajib memberikan Surat Keterangan, yang dibubuhi tanggal dan tanda-tangan si Majikan/Pengusaha serta identitas misalkan stempel dan kop Perusahaan. Dalam Surat Keterangan tersebut haruslah berisi

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara si Pekerja/Buruh dengan Majikan/Pengusaha/ Perusahaan. Surat Keterangan/Referensi tersebut diberikan apabila hubungan kerja tersebut diakhiri atas permintaan sendiri dari si Pekerja/Buruh. Surat Keterangan yang berisikan pengalaman kerjanya, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian yang bersangkutan akan membuktikan bahw Pekerja/Buruh dan sebagai modal untuk mendapatkan pekerjaan yang baru.

Cara berakhirnya Hubungan Kerja yang dianut dalam Sistem Waktu Kerja Waktu Tertentu adalah :

a. **Demi Hukum.**

Berakhirnya Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu berakhir sesuai dengan masa kontrak atau pada kurun waktu Perjanjian Kerja yang telah disepakati serta dituangkan secara tegas dan sejelas dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut sesuai dengan ***Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003*** ; atau

b. **Pekerja meninggal dunia.**

Karena prinsip ***No Work No Pay*** sesuai dengan ***Pasal 93 ayat 1 jis Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor :***

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

13 Tahun 2003 serta menurut *Pasal 1603, Pasal 1603a dan Pasal 1603j B.W.* Hubungan Kerja berakhir ketika Pekerja meninggal dunia dan tidak dapat diwariskan kewajibannya atas pekerjaannya tersebut sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Akan tetapi sebaliknya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak berakhir karena meninggalnya Majikan/Pengusaha/Perusahaan atau beralihnya hak atas Majikan/Pengusaha/Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Hal ini diatur sebagaimana dicantumkan pada ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 Pasal 61 ayat 2 jo Pasal 1603k B.W.***.

c. **Kesepakatan Para Pihak.**

Dikarena terdapat ***Asas Kebebasan Berkontrak*** serta ***Asas Konsensualisme***, apabila kedua belah pihak sepakat untuk melakukan Addendum/Perubahan pada salah satu Pasal atau beberapa Pasal yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu termasuk mengenai Jangka Waktunya, atau bahkan dimungkin sekali terjadi perbuatan hukum yakni dengan sukarela tanpa adanya tuntutan apapun dikemudian hari sepakat untuk mengakhiri masa kontrak, misalkan dengan

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

dibuatkannya Surat Pernyataan antara keduanya akan maksud tersebut.

Akan tetapi bisa jadi dalam kesepakatan ini terdapat suatu kewajiban yang dipikul oleh Pihak yang mengakhiri Hubungan Kerja tersebut sebelum masa berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk membayar kepada Pihak lainnya. Dengan ketentuan pembayaran tersebut dikalkulasi atas gaji Pekerja/Buruh berdasarkan sisa masa kontrak yang disepakati dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut.

Menyimpangi ketentuan-ketentuan diatas ada suatu pengecualian dalam hal berakhirnya Hubungan Kerja yang dianut dalam Sistem Waktu Kerja Waktu Tertentu dikarenakan alasan-alasan yang diatur dalam ***Pasal 16 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993***, yakni sebagai berikut :

a. Kesalahan Berat akibat Perbuatan Pekerja/Buruh sesuai dengan yang diatur dalam ***Pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993***, atau

b. Kesalahan Berat akibat Perbuatan Majikan/Pengusaha/Perusahaan sesuai dengan yang diatur dalam ***Pasal 19 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993***, atau

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

c. Alasan memaksa sebagaimana dimaksud dalam akibat Perbuatan Pekerja sesuai dengan yang diatur dalam ***Pasal 20 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993.***

Penyimpangan diatas membawa konsekuensi akan terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial dimana adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Majikan/Pengusaha/Perusahaan dengan Pekerja/Buruh mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa memberikan ganti rugi atas perbuatan tersebut.

Perselisihan ini dapat diselesaikan dengan berbagai cara tergantung dari ***Choice of Law*** dan ***Choice of Trial*** yang berkaitan dengan ***Kompetensi Absolut*** dan ***Kompetensi Relatif*** telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut sesuai dengan ***Asas Lex specialis derogat legi generali*** yakni hukum khusus membatalkan hukum umum.

Pemilihan mengenai hukum apakah yang dipilih, domisili hukum atau lembaga Penyelesaian Sengketa apakah yang dipilih dapatlah dibagi menjadi 2 (dua), yaitu :

a. Penyelesaian Sengketa di Pengadilan (Litigasi), atau

b. Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Non Litigasi).

a. **Penyelesaian Sengketa di Pengadilan (Litigasi).**

Menurut ***Pasal 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 14***

Penyelesaian Sengketa. Sistem ini dipergunakan untuk menghasilkan

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Tahun 1970 Peradilan yang dimaksudkan untuk menyelesaikan adalah masuk dalam Peradilan Umum dan dipertegas pula dalam *Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 1986* dimana yang dimaksud adalah Pengadilan Negeri atau Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang belum berlaku saat ini yakni *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* yang disahkan pada tanggal 14 Januari 2004 sesuai dengan *Perpu (Peraturan Pengganti Undang-Undang) Nomor : 1 Tahun 2005* ditunda pelaksanaannya.

b. **Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Non Litigasi).**

Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan lazim kita menyebutkan sebagai *Alternative Dispute Resolution (ADR)* yaitu lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para Pihak. Cara ini dapat dilakukan di luar Pengadilan dengan konsultasi, negoisasi, mediasi, konsiliasi, dan penilaian ahli sesuai dengan *Pasal 1 ayat 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Pilihan Penyelesaian Sengketa*. Sistem ini dipergunakan untuk menghasilkan suatu solusi yang saling menguntungkan *"Win Win Solution"*.

Akan tetapi apabila tidak diatur maka secara *muntatis muntandis* tunduk kepada ketentuan umum yakni melalui mekanisme yang diatur lebih

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

lanjut oleh ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 22 Tahun 1957*** tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dimana juga diatur dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993*** bahwa Pengusaha dapat mengakhiri Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dengan meminta ijin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik di Tingkat Daerah (P4D) atau di Tingkat Pusat (P4P) tergantung dari jumlah Pekerja/Buruh yang akan di-PHK.

BAB III

PERANAN NOTARIS BERKAITAN DENGAN "PERJANJIAN KERJA" YANG MEMUAT KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU

BAB III

PERANAN NOTARIS BERKAITAN DENGAN "PERJANJIAN KERJA" YANG MEMUAT KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU

1. Tugas Notaris .

Sebelum *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris* diberlakukan sejak tanggal 06 Oktober 2004, Peraturan Jabatan Notaris diatur dalam suatu produk tinggalan Belanda yakni *Staablad 1860 Nomor : 03 tentang Reglement op de Notarische in Netherlands Indie* atau *disebut juga Reglement Op Het Notaris Ambt in Indonesae (stb. 1860 : 3).*

Ketentuan-ketentuan PJN produk Belanda tersebut sudah tidak dapat mengakomodir kebutuhan akan kepentingan-kepentingan para Pelaku Hukum untuk disesuaikan dengan perkembangan hukum, sosial, ekonomi, politik, dan budaya saat ini.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris yang merupakan produk Hukum Nasional adalah sudah sangat mendesak bagi para Notaris serta berkaitan pula dengan Hukum Perdata Indonesia dalam rangka peningkatan pelayanan hukum dan terciptanya kepastian hukum di negara Indonesia khususnya untuk Hukum

Perjanjian dalam pembahasan ini. Selain itu produk Hukum ini diharapkan untuk membangun suatu landasan yang kuat dan kokoh suatu aturan main di dunia Kenotariatan guna menjamin kepastian, ketertiban, dan perlidungan hukum yang berintikan kebenaran dan keadilan.

Bicara mengenai tugas Notaris tentulah tidak lepas terlebih dahulu kita membahas mengenai wewenang Notaris. Karena hubungan antara wewenang dan tugas adalah sangat berkorelasi. Adanya wewenang tentunya melahirkan tugas.

Notaris menurut ***Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*** adalah Pejabat Umum yang berwenang untuk membuat Akta Autentik dan kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris***.

Akta Notaris adalah Akta Autentik yang dibuat oleh atau di hadapan Notaris menurut bentuk dan tata cara yang ditetapkan dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris***.

Pasal 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris mengatur mengenai kewenangan Notaris, yakni :

- Notaris membuat Akta Autentik mengenai semua perbuatan, perjanjian, dan ketetapan yang diharuskan oleh Peraturan Perundang-Undangan dan/atau yang dikehendaki oleh yang berkepentingan untuk

dinyatakan dalam Akta Autentik, menjamin kepastian tanggal pembuatan akta, menyimpan akta, memberikan grosse, salinan dan kutipan akta, semuanya itu sepanjang pembuatan akta-akta itu tidak juga ditugaskan atau dikecualikan kepada Pejabat lain atau orang lain yang ditetapkan oleh Undang-Undang ;

- Notaris berwenang pula :

a. Mengesahkan tanda tangan dan menetapkan kepastian tanggal Surat dibawah tangan dengan mendaftarkan dalam buku khusus.

Dimaksudkan disini adalah sebagai ***Legalisasi*** terhadap Akta dibawah tangan yang dibuat sendiri oleh orang perseorangan atau oleh para Pihak di atas kertas bermeterai cukup dengan jalan pendaftaran dalam buku Khusus yang disediakan oleh Notaris.

b. Membukukan Surat-Surat dibawah tangan dengan mendaftar dalam buku khusus.

Hal ini dilakukan pendaftaran Akta dibawah tangan untuk dicantumkan dalam buku registrasi atau dengan kata lain ditandai (*Waarmerking*) oleh Notaris.

c. Membuat kopi dari asli Surat-Surat dibawah tangan berupa salinan yang memuat uraian sebagaimana ditulis dan digambarkan dalam surat yang bersangkutan.

d. Melakukan pengesahan kecocokan fotokopi dengan surat aslinya.

Fungsi disini adalah untuk ***melegalisir*** atau dengan kata lain Notaris menyatakan bahwa fotokopi tersebut adalah sesuai dengan aslinya.

e. Memberikan penyuluhan hukum sehubungan dengan pembuatan akta.

Hal ini tidak sama dengan profesi seorang Konsultan Hukum ataupun Pengacara/Advokat. Yang membedakan adalah Notaris memberikan penyuluhan hukum untuk kepentingan pembuatan akta kliennya.

f. Membuat akta yang berkaitan dengan pertanahan.

Hal ini misalnya Notaris membuat Surat Kuasa Membebankan Hak Tanggungan atau membuat suatu Ikatan Jual Beli dan/atau Kuasa Menjual.

g. Membuat akta risalah lelang.

- Selain itu terdapat kewenangan Notaris lainnya dimana diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan.

Mengenai kewajiban Notaris dicantumkan dalam ***Pasal 16 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris,*** yaitu antara lain berkewajiban :

a. Bertindak jujur, saksama, mandiri, tidak berpihak, dan menjaga kepentingan Pihak yang terkait dalam perbuatan hukum.

Hal ini juga berhubungan dengan peran serta Notaris yang non blok dituntut kesadaran moral/morality untuk secara profesional dan jujur sebagai Profesi Mulia (*officium nobile*) dimana masyarakat mempercayainya atas profesinya.

b. Membuat akta (kecuali akta dalam bentuk originali) dalam bentuk Minuta Akta dan menyimpannya sebagai bagian dari Protokol Notaris.

Kewajiban dalam ketentuan ini dimaksudkan untuk menjaga keautentikan suatu akta dengan menyimpan akta dalam bentuk aslinya, sehingga apabila ada pemalsuan atau penyalah-gunaan grosse, salinan, atau kutipannya dapat segera diketahui dengan mudah dengan mencocokkannya dengan aslinya.

c. Mengeluarkan Grosse Akta, Salinan Akta, atau Kutipan Akta berdasarkan Minuta Akta.

Grosse Akta yang dikeluarkan berdasarkan ketentuan ini adalah Grosse Pertama, sedang berikutnya hanya dikeluarkan atas perintah Pengadilan.

d. Memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan dalam *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*, kecuali ada alasan untuk menolaknya.

Yang dimaksud dengan *"alasan untuk menolaknya"* adalah

alasan yang mengakibatkan Notaris tidak berpihak, seperti adanya hubungan darah atau semenda dengan Notaris sendiri atau dengan suami/isterinya, salah satu Pihak tidak mempunyai kemampuan bertindak untuk melakukan perbuatan, atau hal lain yang tidak dibolehkan oleh Undang-Undang.

e. Merahasiakan segala sesuatu mengenai akta yang dibuatnya dan segala keterangan yang diperoleh guna pembuatan akta sesuai dengan sumpah/janji jabatan, kecuali Undang-Undang menentukan lain.

Kewajiban untuk merahasiakan segala sesuatu yang berhubungan dengan akta dan surat-surat lainnya adalah untuk melindungi kepentingan semua Pihak yang terkait dengan akta tersebut.

f. Menjilid akta yang dibuatnya dalam 1 (satu) bulan menjadi buku yang memuat tidak lebih dari 50 (limapuluh) akta, dan jika jumlah akta tidak dapat dimuat dalam satu buku, akta tersebut dapat dijilid menjadi lebih dari satu buku, dan mencatat jumlah Minuta Akta, bulan, dan tahun pembuatannya pada sampul setiap buku.

Akta dan surat yang dibuat Notaris sebagai dokumen resmi bersifat autentik memerlukan pengaman baik terhadap akta itu sendiri maupun terhadap isinya untuk mencegah penyalah-gunaan secara tidak bertanggung jawab.

g. Membuat daftar dari akta protes terhadap tidak dibayar atau tidak diterimanya surat berharga.

h. Membuat daftar akta yang berkenaan dengan wasiat menurut urutan waktu pembuatan akta setiap bulan.

Kewajiban yang diatur dalam ketentuan ini adalah penting untuk memberi jaminan perlindungan terhadap kepentingan Ahli Waris, yang setiap saat dapat dilakukan penelusuran atau pelacakan akan kebenaran dari suatu Akta Wasiat yang telah dibuat di hadapan Notaris.

i. Mengirimkan daftar akta sebagaimana dimaksud dalam huruf h atau daftar nihil yang berkenaan dengan wasiat ke Daftar Pusat Wasiat Departemen yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang Kenotariatan dalam waktu 5 (lima) hari pada minggu pertama setiap bulan berikutnya.

j. Mencatat dalam repertorium tanggal pengiriman daftar wasiat pada setiap akhir bulan.

Pencatatan dalam repertorium dilakukan pada hari pengiriman, hal ini penting untuk membuktikan bahwa kewajiban Notaris sebagaimana dimaksud dalam huruf f dan huruf g telah dilaksanakan.

k. Mempunyai cap/stempel yang memuat lambang negara Republik

Indonesia dan pada ruang yang melingkarinya dituliskan nama, jabatan, dan tempat kedudukan yang bersangkutan.

Hal ini sebagai identitas Notaris si pembuat Akta yang dimaksud.

l. Membacakan akta di hadapan penghadap (kecuali para Pihak/Penghadap menghendaki agar akta tidak dibacakan karena Penghadap telah membaca sendiri, mengetahui, dan memahami isinya sesuai dengan *Pasal 16 ayat 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*) dengan dihadiri oleh paling sedikit 2 (dua) orang saksi dan ditanda-tangani pada saat itu juga oleh Penghadap, saksi, dan Notaris .

Secara fisik Notaris harus hadir dan menanda-tangani akta di hadapan Penghadap dan Saksi.

m. Menerima magang calon Notaris.

Dalam menerima magang calon Notaris diharapkan Notaris tersebut dapat mempersiapkan calon Notaris agar mampu menjadi Notaris yang profesional.

Bila ada satu Notaris dalam satu wilayah Jabatan, maka Majelis Pengawas Daerah dapat menunjuk Notaris Pengganti Khusus yang berwenang untuk membuat akta guna kepetingan pribadi Notaris tersebut atau keluarganya.

Dalam prakteknya sesuai dengan ***Pasal 18 jo Pasal 19 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*** dapat dimungkinkan Notaris dengan tidak teratur menjalankan jabatannya di luar tempat kedudukannya asalkan tidak keluar dari Wilayah Propinsi dimana Wilayah Jabatannya berada. Misalkan, Notaris A mempunyai Wilayah Jabatan di Surabaya menjalankan jabatannya di Mojokerto, ini diperbolehkan asalkan tidak teratur dan Wilayah Mojokerto adalah masih terletak dalam satu propinsi yang sama dengan Wilayah Surabaya yakni Jawa Timur.

Notaris sebagai Pejabat Umum yang diberikan kewenangan untuk membuat Akta Autentik diangkat, diberhentikan, dan diawasi oleh Menteri yang bidang tugas dan tanggung jawabnya meliputi bidang Kenotariatan. Namun khusus dalam melaksanakan pengawasan Notaris, ditentukan untuk dilakukan Majelis Pengawas yang dibentuk oleh Menteri.

Jenjang Majelis Pengawas tersebut terdiri atas Majelis Pengawas Daerah, Majelis Pengawas Wilyah dan Majelis Pengawas Pusat yang keanggotaan masing-masing Majelis Pengawas terdiri dari unsur pemerintah, Organisasi Notaris, dan ahli/akademis. Dengan demikian sistem pengawasan terpadu ini dapat diharapkan agar Notaris dalam menjalankan wewenang dan tugasnya di masing-masing wilayah kerjanya dapat terjangkau dan berfungsi efektif. Selain itu dibutuhkan pula peran serta masyarakat secara pro aktif untuk mengawasi Notaris dalam menjalankan

pekerjaannya terutama mengingat merekalah yang secara langsung menggunakan jasa para Notaris tersebut.

Majelis Pengawas adalah suatu badan yang mempunyai kewenangan dan kewajiban untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap Notaris.

Tujuan dari pengawasan tersebut adalah tindakan preventif dan apabila diperlukan dapat diambil tindakan represif terhadap Notaris, sehingga tujuan idiil maupun tujuan riil dari *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris* dapat dicapai.

Untuk memberi landasan dan kepastian hukum dalam *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris,* maka ditentukan secara jelas alasan dan jenis sanksi apa yang dapat dijatuhkan terhadap Notaris bila terdapat pelanggaran Kode Etik Profesi ataupun sampai dengan pelanggaran Peraturan Perundang-Undangan, misalnya ketentuan mengenai sanksi yang meliputi teguran lisan, teguran tertulis pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, dan pemberhentian dengan tidak hormat.

Pluralitas Organisasi Notaris yang ada di Indonesia pertumbuhannya ibarat cendawan di musim penghujan. Tercatat *INI (Ikatan Notaris Indonesia*) yang merupakan Organisasi Notaris tertua di Indonesia sejak tanggal 01 Juli 1908. Seiring dengan perkembangan zaman dan kebebasan Hak Berserikat kepada setiap warga negara terdapat pula wadah

baru yaitu *ANI* (*Asosiasi Notaris Indonesia*), *PERNORI* (*Perhimpunan Notaris Reformasi Indonesia*) dan *HNI* (*Himpunan Notaris Indonesia*).

Kalau kita membaca *Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris* dapat diketahui amanat dari Pasal tersebut bahwa diharapkan kedepan terdapat satu wadah tunggal untuk Organisasi Notaris. Pembatasan Organisasi Notaris ini tidak bertentangan dengan *Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945* karena Notaris adalah profesi unik karena lain dari pada profesi lainnya. Notaris tidak murni sebagai profesi swasta akan tetapi Notaris sebagai Pejabat Umum yang diserahi otoritas oleh Negara guna melaksanakan tugas-tugas tertentu serta untuk membuat alat bukti tertulis berupa Akta Autentik dan profesi ini diangkat oleh Menteri. Karena pekerjaan Notaris tersebut berkorelasi dengan kepentingan umum/public, maka intervensi Pemerintah diperlukan disini dengan melakukan pembatasan-pembatasan yakni salah satunya untuk memudahkan pengawasan dan pembinaan dilakukanlah pembatasan Organisasi Notaris.

Pada saat ini *INI* adalah Organisasi Notaris yang direkomendasikan sebagai wadah tunggal Notaris di Indonesia mengingat sebagai Organisasi Notaris tertua di Indonesia yang memiliki keanggotaan yang telah banyak tersebar di wilayah Indonesia.

2. Peranan Notaris Berkaitan Dengan "Perjanjian Kerja" Yang Memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Pro dan Kontra mengenai pemberlakuan ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*** sejak diberlakukan tanggal 06 Oktober 2004 masih perlu di sempurnakan. Bahkan saat ini masih terdapat Sidang Mahkamah Konstitusi yang ketiga untuk membahas secara sengit ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.***

Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris dapat diketahui bahwa Notaris adalah Pejabat Umum yang berwenang untuk membuat Akta Autentik dan kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.***

Serta mencermati ketentuan dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*** berkaitan dengan kewenangan, kewajiban dan larangan bagi Notaris. Dapat dimungkinkan Notaris membuat Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Guna menjamin kepastian, ketertiban, dan perlindungan hukum yang berintikan kebenaran dan keadilan diperlukan suatu alat bukti tertulis yang menentukan dengan jelas hak dan kewajiban seseorang sebagai subjek hukum dalam masyarakat sehingga dapat dihindari suatu sengketa.

Baik Akta Autentik maupun Akta atau Surat dibawah tangan, keduanya merupakan alat bukti tertulis sesuai dengan ***Pasal 1865 Jo 1866 B.W.***. Hanya saja perbedaan keduanya terletak pada kekuatannya sebagai alat bukti.

Dalam proses penyelesaian sengketa diperlukanlah Akta Autentik yang merupakan *alat bukti tertulis*, *terkuat*, dan *terpenuh* dalam menyelesaikan sengketa secara cepat, murah dan tepat memuaskan para Pihak yang bersengketa. Karena Akta Autentik pada prinsipnya memuat kebenaran formal sesuai dengan apa yang diberitahukan oleh Penghadap (para Pihak) kepada Notaris.

Notaris dalam membuat suatu Akta Autentik harus mengakomodir kepentingan-kepentingan para Pihak (Penghadap) yang disampaikan kepada Notaris dan memasukkan dalam suatu klausul-klausul dalam Akta Autentik tersebut kemudian membacakannya sehingga isi dalam Akta Autentik tersebut dapat dimengerti dan sesuai dengan kehendak para Pihak (Penghadap). Selain itu Notaris memberikan penjelasan-penjelasan atau informasi-informasi yang berkaitan dengan apa yang akan mereka tanda-tangani terutama berkaitan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku sehingga oleh para Pihak *posisi Netral* Notaris ini dapat membuat mereka bebas untuk menyetujui atau sebaliknya tidak menyetujui isi (klausul-klausul) yang ada dalam Draft Akta Autentik khususnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pembahasan ini yang kemudian setelah ditanda-

tangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dihadapan Notaris tersebut dapat berlaku sebagai Akta Autentik.

Dengan adanya Syarat Syahnya Perjanjian yang diatur ***Pasal 1320 B.W.***, yaitu apabila memuat :

1. kata sepakat/kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya ;
2. kecakapan para Pihak untuk membuat suatu perikatan termasuk didalamnya adalah suatu Perjanjian ;
3. suatu hal tertentu/ dapat ditentukan ; dan
4. suatu kuasa yang diperbolehkan/sebab yang halal.

serta didukung dengan ***Asas Kepercayaan, Asas Persamaan Hukum, Asas Keseimbangan, Asas Kepastian Hukum, Asas Moral, Asas Kepatutan, Asas Kebiasaan,*** dan ***Asas Perlindungan*** yang melandasi pembuatan Perjanjian Kerja atau juga dikenal sebagai Perjanjian Perburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut ***Arbeidsoverenkomst*** dimana mempunyai beberapa definisi.

Menurut ***Pasal 1601a B.W.*** Perjanjian Perburuhan adalah Perjanjian, dimana Pihak yang satu yakni Buruh/Pekerja mengikat dirinya untuk di bawah perintah Pihak lain yakni Majikan/Pengusaha/Perusahaan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut system Hukum Perburuhan dimana dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 14*** dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara Pekerja/Buruh

dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para Pihak.

Serta dalam kesempatan ini Perjanjian Kerja yang dimaksud adalah Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, dimana diatur dalam *Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003.*

Secara implicit dalam *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993,* tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu pada *Pasal 1 butir a,* yaitu :

> *Perjanjian kerja antara Pekerja dengan Pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.*

Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, dimana diatur dalam *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003* dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah Pihak ;
b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum ;
c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ; dan

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Jelas maka secara tegas ditentukan bahwa kemungkinan besar peran serta Notaris secara Aktif ataupun Pasif berkaitan dengan Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sangatlah dimungkinkan.

Sesuai dengan *Pasal 1868 B.W.* sebagai sumber *Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris* suatu Akta Autentik ialah suatu akta yang didalam bentuk oleh atau dihadapan Pegawai-Pegawai Umum yang berkuasa untuk itu di tempat di mana akta dibuatnya. Notaris tidak berwenang untuk membuat Akta Autentik yang kewenangannya hanya boleh atau telah dibuat oleh Pejabat lainnya, contohnya Akta Kelahiran, Akta Perceraian, Akta Pernikahan.

Akta itu disebut Autentik bila memenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu :

1. Dibuat dalam bentuk menurut ketentuan Undang-Undang ;
2. Dibuat oleh atau dihadapan Pejabat Umum ;
3. Pejabat Umum itu harus berwenang untuk itu ditempat akta itu dibuat.

Akta atau surat yang tidak memenuhi ketiga unsur tersebut disebut Akta yang tidak Autentik atau Akta atau Surat dibawah tangan.

Disini dimungkinkan sekali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selain dibuat dibawah tangan dan ditanda-tangani diatas meterai cukup oleh para Pihak yang mengikat hanya untuk para Pihak itu sendiri dan tanggung

jawabnya pun melekat pada masing-masing Pihak, maka dapat dibuatlah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dihadapan Notaris karena tidak ada larangan atau Pejabat Umum lainnya yang ditunjuk untuk membuatnya.

Dalam ***Penjelasan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003*** Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dicatatkan ke Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Pasal 6 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993, tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, diatur :

> ***Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dibuat rangkap 3 (tiga) masing-masing untuk Pekerja, Pengusaha dan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk didaftarkan.***

Akan tetapi baik dikedua Peraturan Perundang-Undangan tersebut diatas tidak mencantumkan sanksi baik secara normative ataupun administrative jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dilakukan pendaftaran pada Instansi di Bidang Ketenagakerjaan atau pada Disnaker setempat.

Sehingga dalam prakteknya ketentuan diatas tidak jarang ditinggalkan oleh Majikan/Pengusaha/Perusahaan sebagai penanggung jawab pelaksana segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja sesuai dengan amanat ***Pasal*** 53 ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003*** dengan berbagai alasan.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing apabila dikemudian hari terdapat perbedaan penafsiran, maka yang berlaku adalah Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Disini Notaris dapat membuat suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diminta oleh para Pihak dengan menggunakan dua versi, yakni dengan bahasa Indonesia dan bahasa asing. Akan tetapi yang lebih berkekuatan hukum terkuat dan terpenuhi untuk dijadikan sebagai alat bukti tertulis adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia bila terjadi suatu sengketa atau perbedaan penafsiran.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibuat dibawah tangan dan ditanda-tangani diatas meterai cukup adalah sebagai bukti tertulis, akan tetapi hanya berlaku mengikat untuk para Pihak yang membuat dan menanda-tanganinya saja. Serta akibat hukumnya hanya merekalah yang bertanggung jawab akan segala isinya.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibawah tangan dan ditanda-tangani oleh para Pihak diatas meterai cukup tersebut bila dihubungkan dengan peran Notaris dalam menjalankan profesinya, maka ada 2 (dua) perbuatan hukum yang terkait, yakni :

a. Legalisasi *atau*
b. Waarmerken

a. LEGALISASI.

Notaris membubuhkan dalam akhir kata penulisan Akta dibawah tangan yang dibuat oleh para Pihak tersebut kalimat seperti ini :

Nomor Legalisasi : .....

Saya, yang bertanda-tangan di bawah ini, ... Sarjana Hukum, Notaris di ....., menerangkan bahwa Saya telah menjelaskan seluruh Surat tersebut diatas kepada :

- ➔ *Tuan/Nyonya ....., (identitas Penghadap : pekerjaan dan tempat tinggal) ;*
- ➔ *Tuan/Nyonya ....., (identitas Penghadap : pekerjaan dan tempat tinggal) ;*

yang Saya, Notaris kenal dan sesudah itu, maka :

- ➔ *Tuan/Nyonya ..... ;*
- ➔ *Tuan/Nyonya ..... ;*

Tersebut membubuhkan tanda-tangannya di atas Surat tersebut dihadapan Saya, Notaris pada hari ini ..... (saat ditanda-tanganinya Surat tersebut dihadapan Notaris), tanggal .....

Notaris di .....

....., Sarjana Hukum

Akibat hukum dari *Legalisasi* adalah Notaris tidak bertanggung jawab atas isi dari Akta dibawah tangan tersebut akan tetapi bertanggung jawab atas kebenaran tanggal penanda-tanganan akta dibawah tangan tersebut serta kepastian siapa sajakah yang menanda-tangani Akta dibawah tangan tersebut apakah sesuai dengan yang disebutkan di Akta dibawah tangan tersebut dan kebenaran tanda tangannya disesuaikan dengan Kartu Indentitas Pihak tersebut.

b. **WAARMERKEN.**

Apabila Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibuat dibawah tangan tersebut ditandai (*Waarmerking*) oleh Notaris, maka Notaris hanya membukukannya dalam buku register saja dan memberikan Nomor register.

1. Contoh Waarmerken dalam bahasa Indonesia :

Nomor : .....

Didaftar dalam buku yang disediakan
Untuk keperluan itu oleh :
Saya ....., Sarjana Hukum
Notaris di .....,
Surabaya, ...

Notaris di .....

....., S.H.

2. Contoh Waarmerken dalam bahasa Inggris :

Number **: .....**

Registered by me **.....**
Notary Public at **.....**
Today, **.....**

Notary Public at **.....**

....., *S.H.*

Akibat hukum dari ***Legalisasi*** dan ***Waarmerken*** adalah sama yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut adalah Akta dibawah tangan (***onderhandsacte***) hanya para Pihak yang membuat dan menanda-tanganinya yang bertanggung jawab.

Untuk isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berlaku mengikat baginya yang membuat dan menanda-tangani Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tersebut yakni sebagai Undang-Undang yang harus mereka patuhi karena itu Notaris tidak dapat diikut-sertakan apabila ada suatu sengketa atas Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tersebut.

Akan tetapi apabila Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tersebut dibuat dihadapan Notaris melalui suatu Akta Notaris, maka peranan Notaris sebagai Pihak yang netral untuk membuat suatu Perjanjian Kerja tersebut menjadi berkekuatan hukum terkuat dan terpenuh serta mendapatkan

kepastian hukum ini akan pula dapat dituntut pertanggung jawabannya dan apabila ada sengketa, maka Notarispun akan dilibatkan dan bisa kemungkinan menjadi Saksi bahkan dapat meningkat menjadi Tersangka.

Suatu Akta Autentik adalah suatu bukti yang sempurna tentang apa yang dimuat didalamnya (*Acta Publica Probant*) sesuai dengan *Pasal 1870 B.W.*.

Notaris harus siaga penuh 24 (duapuluh empat) jam untuk memberikan pelayanan hukum akan tetapi Notaris dibatasi hanya boleh mempunyai 1 (satu) kantor Notaris dan berada di Wilayah Kerjanya.

Pasal 16 ayat 1 huruf d Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris mengatur bahwa Notaris tidak diperkenankan untuk menolak memberikan bantuannya atau pelayanan sesuai dengan tuntutan profesinya, apabila hal itu diminta kepadanya kecuali untuk itu terdapat alasan untuk menolaknya. Pasal ini dijadikan *filter* oleh Notaris dalam menjalankan tugas dan wewenangnya membuat Akta Autentik. Misalnya Notaris menolak untuk diminta oleh Penghadap membuat Akta Autentik yang bertentangan dengan Undang-Undang. Atau contoh lainnya adalah Notaris harus menolak untuk membuatkan suatu Akta Autentik yang salah satu ataupun semua para Penghadapnya masih ada hubungan darah atau semenda dengan Notaris sendiri atau dengan suami/isterinya (alasannya yang mengakibatkan Notaris tidak berpihak),

salah satu Pihak tidak mempunyai kemampuan bertindak untuk melakukan perbuatan, atau hal lain yang tidak diperbolehkan oleh Undang-Undang.

Pasal 1365 B.W. menyatakan bahwa tiap-tiap perbuatan melawan hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian itu. Disini dapat dimungkinkan apabila Notaris mengetahui bahwa Akta Autentik yang dibuatnya khususnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut terdapat penyimpangan akan Peraturan Perundang-Undangan atau sebab yang halal/kausa yang diperbolehkan menurut kepatutan dan ketertiban sedangkan Notaris masih bersikukuh untuk membuatnya dengan alasan para Pihak menyetujui semua isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, maka dalam hal ini apabila ada Pihak yang merasa dirugikan akan dibuatnya Akta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut menuntut, maka yang bersangkutan dapat menuntut pula ganti rugi terhadap Notaris tersebut berdasarkan Perbuatan Melawan Hukum sesuai dengan *Pasal 1365 B.W.*.

Bila Notaris tersebut diuraikan telah terbukti melakukan perbuatan melawan hukum (*malpraktek*), maka tercorenglah profesi Notaris tersebut dan berdampak pula berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap Notaris secara umum.

Sebelum Notaris yang dituduh melakukan *Malpraktek* dihadapkan dimuka hakim (*dimeja hijaukan*), maka sesuai dengan *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris* dan

peraturan pelaksananya telah diatur terlebih dahulu mengenai tata tertib pengambilan minuta akta dan pemanggilan Notaris atau kewenangan serta tata cara pemeriksaan Majelis Pengawas jika terdapat dugaan pelanggaran Kode Etik Notaris atau pelanggaran pelaksanaan jabatan Notaris.

Salah satu peraturan pelaksana ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*** adalah :

1. Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : M.02.PR.08.10 Tahun 2004, tentang Tata Cara Pengangkatan Anggota, Pemberhentian Anggota, Susunan Organisasi, Tata Kerja Dan Tata Cara Pemeriksaan Majelis Pengawas Notaris ;
2. Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : M.39-PW.07.10 Tahun 2004, tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Majelis Pengawas Notaris ;
3. Keputusan Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : M-01.H.T.03.01 Tahun 2003, tentang Kenotarisan ;
4. Ketentuan Mahkamah Agung Republik Indonesia Surat Edaran Nomor : 2 Tahun 1984 tentang Tata Cara Pengawasan Terhadap Notaris ;

Tanggung Jawab seorang Notaris dalam menjalankan tugasnya adalah seumur hidupnya walaupun Notaris tersebut telah pensiun sesuai dengan ***Pasal 65 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris***. Hal ini juga berlaku terhadap Notaris Pengganti, Notaris Pengganti Khusus, dan Pejabat Sementara Notaris, sebagaimana

diatur dalam *Pasal 1 angka 1 sampai dengan angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*. Adapun yang diatur antara lain :

1. *Notaris adalah* Pejabat Umum yang berwenang untuk membuat Akta Autentik dan kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
2. *Pejabat Sementara Notaris adalah* seorang yang untuk sementara menjabat sebagai Notaris untuk menjalankan jabatan Notaris yang meninggal dunia, diberhentikan, atau diberhentikan sementara.
3. *Notaris Pengganti adalah* seorang yang untuk sementara diangkat sebagai Notaris untuk menggantikan Notaris yang sedang cuti, sakit, atau untuk sementara berhalangan menjalankan jabatannya sebagai Notaris.
4. *Notaris Pengganti Khusus adalah* seorang yang diangkat sebagai Notaris khusus untuk membuat Akta tertentu sebagaimana disebutkan dalam surat penetapannya sebagai Notaris karena di dalam satu daerah Kabupaten atau Kota terdapat hanya seorang Notaris, sedangkan Notaris yang bersangkutan menurut ketentuan Undang-Undang ini tidak boleh membuat akta dimaksud.

Akan tetapi tanggung jawab ini akhirnya dapat berakibat fatal dalam prakteknya. Karenanya Pasal ini kemudian harus ditinjauan dengan *Pasal 8 jo Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004*

tentang Jabatan Notaris dimana untuk selanjutnya tanggung jawab Notaris, Notaris Pengganti, Notaris Pengganti Khusus, dan Pejabat Sementara Notaris mempunyai batas waktu pertanggung-jawabannya.

Batas waktu pertanggung-jawaban Notaris adalah selama sepanjang menjalankan tugas jabatannya, sampai dengan pensiun karena mencapai usia 65 (enampuluh lima) tahun atau 67 (enampuluh tujuh) tahun bila kesehatannya memungkinkan, atau pensiun atas permintaan sendiri karena sebab tertentu.

Untuk Notaris Pengganti batas waktu pertanggung-jawabannya, jika tidak bertindak sebagai Notaris Pengganti lagi dan tidak membuat akta lagi, maka Notaris Pengganti tidak perlu bertanggung jawab apapun, begitu juga dengan Pejabat Sementara Notaris dan Notaris Pengganti Khusus setelah tidak membuat akta lagi tidak perlu bertanggung jawab apapun atas akta yang dibuat dihadapan atau olehnya, meskipun demikian jika Protokol Notaris sudah diserahkan kepada Notaris Pemegang Protokol ataupun Protokol Notaris yang disimpan oleh Majelis Pengawas Daerah (***Pasal 70 huruf e dan f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris***), bukan berarti pertanggung-jawabannya beralih kepada Notaris Pemegang atau Penyimpan Protokol.

Oleh karena itu Majelis Pengawas Daerah yang mempunyai kewenangan untuk dan akan menentukan tempat penyimpanan Protokol Notaris yang berumur 25 (duapuluh lima) tahun atau lebih. Dan Untuk

Notaris Pemegang Protokol Notaris itu sendiri hanya mempunyai kewajiban untuk menjelaskan atau memperlihatkan apa adanya akta yang dipegang atau disimpannya.

Dengan apa yang diuraikan diatas maka dapat ditegaskan bahwa Akta Notaris yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai Akta Autentik yang akan membuktikan dirinya sendiri sebagai alat bukti yang sah menurut hukum. Karena Akta Notaris yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai Akta Autentik harus dilihat dan dinilai apa adanya sebagai alat bukti yang *pertama* dan *utama* serta mempunyai kekuatan bukti yang sempurna lengkap dan penuh (***voledig bewijs***) tentang apa yang dimuat didalamnya (***Acta Publica Probant***), sehingga jika ada Pihak ataupun para Pihak yang menuduh atau menilai bahwa Akta Notaris tersebut palsu atau tidak benar, maka Pihak yang menuduh atau menilai tersebut harus dapat membuktikan tuduhan atau penilaiannya sendiri melalui proses hukum (gugatan Perdata) ataupun dapat melaporkan Notaris tersebut yang diduga melakukan *Malpraktek* ke Majelis Pengawas Daerah, bukan dengan mengadukan Notaris kepada Pihak Kepolisian.

Dalam membuat Akta Autentik yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berkaitan dengan pembahasan ini yang perlu diperhatikan Notaris adalah hal-hal yang berkenaan dengan Syarat-Syarat Materiil dan Formil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana telah dijelaskan panjang lebar

pada Bab II (Kedua) tesis ini mengenai pembahasan **Syarat-Syarat Kerja Serta Hak Dan Kewajiban Para Pihak**.

Perbedaan yang krusial mengenai Akta Autentik dengan Akta/Surat dibawah tangan terletak pada kekuatannya sebagai alat bukti.

1. **AKTA AUTENTIK**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dihadapan Notaris sebagai Akta Notaris merupakan alat bukti yang sempurna, dimana memberikan diantara para Pihak termasuk para ahli warisnya atau orang yang mendapat hak dari para Pihak itu suatu Bukti Yang Sempurna tentang apa yang diperbuat/dinyatakan di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut.

Ini berarti mempunyai kekuatan bukti sedemikian rupa, karena dianggap melekatnya pada akta itu sendiri sehingga tidak perlu dibuktikan lagi dan bagi Hakim itu merupakan "Bukti Wajib/Keharusan" (*Verplicht Bewijs*).

Disamping itu dalam Akta Autentik melekat pedoman sesuai dengan *Pasal 1870 B.W.* dimana dianut prinsip *Acta Publica Probant*.

Dengan demikian barang siapa yang menyatakan bahwa Akta Autentik itu palsu, maka ia harus membuktikan tentang kepalsuan akta itu.

Oleh karena itulah maka Akta Autentik mempunyai kekuatan pembuktian, baik lahiriah, formil maupun materiil (*Uitwendige,*

formiele en materiele bewijskracht).

2. **AKTA DIBAWAH TANGAN** (***onderhandsacte***)

Akta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh para Pihak diatas materai yang cukup yang disebut sebagai Akta dibawah tangan baik kemudian dilakukan ***Legalisasi*** atau ***Waarmerken*** ataupun tidak, bagi Hakim adalah sebagai Bukti Bebas (***Vrij Bewijs***) karena Akta dibawah tangan ini baru berkekuatan bukti Materiil setelah dibuktikan kekuatan Formilnya.

Sedangkan kekuatan pembuktian Formilnya baru terjadi apabila Pihak-Pihak yang bersangkutan mengakui akan kebenaran isi dan cara pembuatan akta dibawah tangan tersebut.

Dengan demikian Akta dibawah tangan ini berlainan dengan Akta Autentik, sebab bilamana satu Akta dibawah tangan yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu itu dinyatakan palsu, maka sebagai bukti haruslah membuktikan bahwa Akta itu tidak palsu.

Kekuatan Pembuktian Lahiriah artinya bahwa Akta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dihadapan Notaris tersebut sendiri berkemampuan untuk membuktikan dirinya sendiri sebagai Akta Autentik (mengingat sesuai dengan yang diatur dalam ***Pasal 1868 B.W.***) dan kemampuan ini tidak ada pada Akta/Surat dibawah tangan (sesuai dengan ***Pasal 1875 B.W.***).

Mengenai Kekuatan Pembuktian Formil yang dipunyai oleh Akta Autentik dalam hal ini Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah dari Akta tersebut dapat dibuktikan bahwa apa yang dinyatakan dan dicantumkan dalam Akta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu itu adalah benar. Hal ini dikarenakan uraian yang telah dilontarkan oleh atau dihadapan Notaris sebagai Pejabat Umum yang berwenang untuk membuat Akta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut.

Dalam arti Formal Akta Autentik menjamin kebenaran tanggal, tanda tangan, komparan, dan tempat Akta dibuat. Dan juga membuktikan kebenaran dari apa yang disaksikan yaitu yang dilihat, didengar dan dialami sendiri oleh Notaris sebagai Pejabat Umum dalam menjalankan jabatannya.

Hal ini yang membedakan Akta Autentik dengan Akta/Surat dibawah tangan dimana Akta dibawah tangan tidak mempunyai kekuatan pembuktian formil, terkecuali bila si Penandatangan dari Akta/Surat dibawah tangan itu mengakui kebenaran tanda tangannya.

Kekuatan Pembuktian Materiil berarti bahwa isi dari Akta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dihadapan Notaris dianggap dibuktikan sebagai yang benar terhadap setiap orang, yang menyuruh membuat Akta ini sebagai tanda bukti terhadap dirinya (termasuk ahli warisnya atau orang lain yang mendapat hak darinya) atau dikenal sebagai *"Preuve Preconstituee"* yakni Akta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut mempunyai kekuatan

pembuktian Materiil sesuai dengan ***Pasal 1870, jis Pasal 1871 dan Pasal 1875 B.W.***.

Apabila Akta Perjanjian Kerja Waktu tertentu dibuat dihadapan Notaris sebagai Akta Notaris, maka secara prakteknya jarang sekali dilakukan amanat dari Penjelasan ***Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003*** Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dicatatkan ke Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan oleh pihak Majikan/Pengusaha/Perusahaan. Apalagi Notaris sebagai Pejabat Umum dimana dilengkapi dengan kekuasaan umum (***bekleed met openbaar gezag***) yang diberikan kewenangan oleh Negara untuk suatu kewenangan tertentu menjalankan sebagian dari kekuasaan negara, untuk membuat alat bukti tertulis dan Autentik dalam bidang Hukum Perdata.

BAB IV

PENUTUP

BAB IV

P E N U T U P

1. Kesimpulan.

a. Guna mengantipasi akibat dari era-globalisasi yang termasuk kebebasan orang-orang asing untuk bekerja hampir di semua lini industri baik jasa maupun manufacturing, maka perlu adanya reformasi disegala bidang demi kepentingan rakyat. Salah satunya adalah berkenaan dengan Hukum Perburuhan yang notabene berbicara soal ketenagakerjaan dan akan terkait pula dengan suatu kesepakatan yang dituangkan dalam *"Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu"* dimana terdapat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu baik dibuat dibawah tangan bermeterai cukup ataupun yang dibuat dihadapan Notaris yang kita sebut Akta Autentik dengan tetap menjunjung tinggi *Pasal 1320 B.W. sebagai Syarat Sahnya Perjanjian* serta *Asas Kepercayaan, Asas Persamaan Hukum, Asas Keseimbangan, Asas Kepastian Hukum, Asas Moral, Asas Kepatutan, Asas Kebiasaan,* dan *Asas Perlindungan*. Yang membedakan Perjanjian Kerja dengan Perjanjian lainnya adalah adanya suatu upah atau gaji tertentu yang

diperjanjikan dan adanya suatu "hubungan diperatas" (bahasa Belanda *"dienstverhouding"*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana Pihak yang satu (Majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain (Pekerja/Buruh). Pembuatan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat didasarkan atas Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan *Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993*, tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu pada *Pasal 1 butir* a. Menurut *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003* Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah Pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Efektifitas Peraturan Perundang-Undangannya yang terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu contohnya *Penjelasan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003* dimana diatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dicatatkan ke Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, akan tetapi

ketetentuan ini seringkali tidak dilakukan oleh Majikan / Pengusaha / Perusahaan sebagai Penanggung Jawab Pelaksana segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja sesuai dengan amanat ***Pasal 53 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 jo Pasal 6 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1993***, tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dengan berbagai alasan karena tidak adanya sanksi yang tegas apabila dilanggar.

Pada prinsipnya Perjanjian Kerja yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu terdapat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para Pihak yang telah disepakati. Syarat-syarat kerja berkaitan salah satunya dengan pengakuan terhadap serikat kerja, sedangkan hak dan kewajiban para Pihak salah satunya adalah upah, perlindungan hukum dan hal-hal yang terkait. Pasal-Pasal yang terdapat dalam suatu Perjanjian bersifat *Optional Law* dimana ketentuan dari Pasal-Pasal yang mengaturnya boleh disingkirkan oleh para Pihak yang membuat suatu Perjanjian. Syarat-Syarat Kerja yang termuat dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu digolongkan menjadi 2 (dua), yaitu Syarat-syarat Meteriil dan Syarat-syarat Formil.

b. Notaris menurut ***Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*** adalah Pejabat Umum yang

berwenang untuk membuat Akta Autentik dan kewenangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam ***Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris***. Peranan Notaris berkaitan dengan "Perjanjian Kerja" yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sangatlah diperlukan mengingat untuk menjamin kepastian, ketertiban, dan perlindungan hukum yang berintikan kebenaran dan keadilan diperlukan suatu alat bukti tertulis yang menentukan dengan jelas hak dan kewajiban seseorang sebagai subjek hukum dalam masyarakat sehingga dapat dihindari suatu sengketa. Baik Akta Autentik maupun Akta atau Surat dibawah tangan, keduanya merupakan alat bukti tertulis sesuai dengan *Pasal 1865 Jo 1866 B.W.*. Hanya saja berbedaanya keduanya terletak pada kekuatannya sebagai alat bukti. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dibuat dengan dilakukan secara dibawah tangan diatas materai cukup kemudian dilakukan *Legalisasi* ataupun *Waarmerken* dengan menggunakan jasa Notaris ataupun dengan dibuat dihadapan Notaris sebagai Akta Autentik.

2. Saran.

a. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang dituangkan dalam Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu baik dibuat dibawah tangan bermeterai cukup ataupun yang dibuat dihadapan Notaris yang kita sebut Akta Autentik dengan tetap menjunjung tinggi ***Pasal 1320 B.W. sebagai Syarat Sahnya Perjanjian*** serta ***Asas Kepercayaan, Asas Persamaan Hukum, Asas Keseimbangan, Asas Kepastian Hukum, Asas Moral, Asas Kepatutan, Asas Kebiasaan,*** dan ***Asas Perlindungan.*** Serta untuk mendukung pelaksanaan amanat ***Penjelasan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003*** dimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dicatatkan ke Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan seharusnya disertakan sanksi yang tegas apabila dilanggar atau apabila perlu ketentuan ini dihapuskan karena tidak sesuai dengan idealnya suatu Perjanjian yang bebas dibuat oleh para Pihaknya tanpa intervensi Pemerintah di dalamnya.

b. Peran Notaris kedepan sangatlah lebih diutamakan untuk membuat suatu "Perjanjian Kerja" yang memuat Kesepakatan Kerja Waktu guna menjamin kepastian, ketertiban, dan perlindungan hukum yang berintikan kebenaran dan keadilan diperlukan suatu alat bukti tertulis yang menentukan dengan jelas hak dan kewajiban seseorang sebagai subjek hukum dalam masyarakat sehingga dapat dihindari suatu sengketa.

DAFTAR PUSTAKA & BACAAN

DAFTAR PUSTAKA & BACAAN

Abdul Khakim, *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003"*, Cet. I, CITRA ADITYA BAKTI, Bandung, 2003

Abdul Kadir Muhammad, *"Hukum Perikatan"*, ALUMNI, Bandung, 1982

Abdul Rachmad Budiono, *"Hukum Perburuhan Di Indonesia"*, Cet. I, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1995

Djumadi, *"Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja"*, Cet. V, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004

G.H.S. Lumban Tobing, *"Peraturan Jabatan Notaris"*, Cet. V, Erlangga, Jakarta, 1999

Gunawan Kartasapoetra (dkk.), *"Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja"*, Cet. I, Armico, Bandung, 1983

G. Kartasapoetra, R. G. Kartasapoetra, dan A. G. Kartasapoetra, *"Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila"*, Cet. IV, SINAR GRAFIKA, Jakarta, 1994

G.W. Paton, *"A Text-book of Jurisprudence"*, Oxford University Press, 1995

G. Rai Widjaya, *"Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting)"*, Cet. III, Edisi Revisi, KBI, Bekasi, 2004

Imam Soepomo, dengan Penyunting Helena Poerwanto dan Suliati Rachmat, *"Pengantar Hukum Perburuhan"*, Cet. X, Djambatan, Jakarta, 1992

I.P.M. Ranuhandoko, *"Terminologi Hukum Inggris - Indonesia"*, Cet. II, SINAR GRAFIKA, Jakarta, 2000

Koko Kosidin, *"Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan"*, Cet. I, Mandar Maju, Bandung, 1999

Lalu Husni, *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"*, Cet. V, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005

Lalu Husni, *"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan"*, Cet. I, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004

Mariam Darus Badrulzaman, Sutan Remy Sjahdeini, Heru Soepraptomo, Faturrahman Djamil, dan Taryana Soenandar, ***"Kompilasi Hukum Perikatan"***, Cet. I, CITRA ADITYA BAKTI, Bandung, 2001

M. Yahya Harahap, ***"Segi-Segi Hukum Perjanjian"***, Cet. II, ALUMNI, Bandung, 1986

R. Abdoel Djamali, ***"Pengantar Hukum Indonesia"***, Cet. III, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993

R. Indiarsoro dan MJ. Saptenno, ***"Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja"***, Cet. I, KARUNIA, Surabaya, 1996

R. Soetojo Prawirohamidjojo dan Marthalena Pohan ***"Bab-Bab Tentang Hukum Benda"***, Cet. II, BINA ILMU, Surabaya, 1991

R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, ***"Kitab Undang-Undang Hukum Perdata"***, Cet. XXVII, Pertja, Jakarta, 1995

Subekti, ***"Aneka Perjanjian"***, Cet. XXVII, Pertja, Jakarta, 1995

Salim H.S., "***Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak***", Cet. III, SINAR GRAFIKA, Jakarta, 2005

Subekti, "***Hukum Perjanjian***", Cet. IV, Intermasa, Jakarta 1979

Subekti, "***Hukum Perjanjian***", Cet. XII, Intermasa, Jakarta, 1990

Sutan Remy Sjahdeini, "***Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia***", Institut Bankir Indonesia (IBI), Jakarta, 1993

Tan Thong Kie, "***Buku II Studi Notariat Beberapa Mata Pelajaran Dan Serba-Serbi Praktek Notaris***", Cet. I, ICHTIAR BARU VAN HOEVE, Jakarta, 2000

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa/Depdikbud, "***Kamus Besar Bahasa Indonesia***", Cet. II, Balai Pustaka, Jakarta, 1989

Sumber Lain :

✓ R. Indiarsoro, "***Kuliah Umum Hukum Perburuhan***", Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 1995

✓ Rood, "***Hukum Perburuhan (Bahan Penataran)***", Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Bandung, 1989

LAMPIRAN

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

SURAT EDARAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : SE. 13/MEN/SJ-HK/I/2005

TENTANG

PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
ATAS HAK UJI MATERIIL UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
TERHADAP UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA
REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945

Sehubungan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 82 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004, maka untuk memberikan kejelasan bagi masyarakat dipandang perlu menerbitkan Surat Edaran sebagai berikut :

1. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *khusus* Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "*...bukan atas pengaduan pengusaha*"; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "*...Pasal 158 ayat (1) ....*"; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "*...Pasal 158 ayat (1)...*" Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "*...Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...*" tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

2. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; *tidak digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

3. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

b. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

4. Dalam hal terdapat *"alasan mendesak"* yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Demikian Surat Edaran ini dikeluarkan untuk dapat diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 07 Januari 2[illegible]

Menteri
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia

FAHMI IDRIS

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Contoh Perjanjian Kerja untuk KKWT (Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu).

PERJANJIAN KERJA

NOMOR : ...../*(Jangka waktu kontrak)/(Nama Perusahaan)/(Bulan)/(Tahun)*

Pada hari ini, hari ....., tanggal ..... (.....) yang bertanda-tangan dibawah ini : ----------

I. Nama : **AGUS PURWATININGSIH, Sarjana Hukum** ----------
Jabatan : Kepala Bagian Personalia & Umum ----------
Dalam hal ini bertindak dalam jabatannya tersebut diatas berdasarkan : ----------
.
.
.
demikian oleh karena itu sah bertindak untuk dan atas nama serta sah mewakili **Perseroan Terbatas "PT. .....**", berkedudukan di ....., dengan jenis Usaha : .....
(selanjutnya dalam akta ini disebut "PIHAK PERTAMA" saja). ----------
---------- PIHAK PERTAMA ----------

II. Nama :
Alamat sesuai
Kartu Indentitas :
Alamat sementara :
Nomor Telephone :
Tempat/Tanggal Lahir :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan :
Agama :
Kewarganegaraan :
(selanjutnya dalam akta ini disebut "PIHAK KEDUA" saja). ----------
---------- PIHAK KEDUA ----------

Sehubungan dengan dianggap perlu adanya atau tambahan tenaga tidak tetap atau tenaga kerja untuk waktu tertentu saja, dimana yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus karena berdasarkan kebutuhan pasar dari client/klien atau customer/pelanggan, maka terkait dengan hal tersebut diatas untuk mengisi tambahan tenaga kerja Pihak Pertama, ----------
yang mana kedua belah pihak diatas dalam keadaan sehat, kesadaran, dan sukarela ------
/ tunduk dengan prinsip .....,

Paraf &
Stempel Perusahaan

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

tunduk dengan prinsip Pacta Sunt Servanda dan Privity of Contract (Pasal 1338 jo Pasal 1340 B.W. (Burgerlijk Wetboek) telah sepakat untuk bersama-sama mengadakan hubungan kerja dan menanda-tangani Perjanjian Kerja yakni kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dengan syarat- syarat dan ketentuan sebagai berikut : ----------

---------- Pasal 1 ----------

---------- **LINGKUP PERJANJIAN** ----------

Pihak Pertama mengangkat Pihak Kedua sebagaimana Pihak Kedua menerima pengangkatan tersebut dari Pihak Pertama sebagai Tenaga Kontrak Pihak Pertama. -----

---------- Pasal 2 ----------

---------- **P E N E M P A T A N** ----------

Pada saat Pihak Kedua diangkat oleh Pihak Pertama dengan status sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 Perjanjian ini. Pihak Kedua ditempatkan di (*k o t a*) ..... Pada ..... Bidang ..... Bagian ....., dengan kualifikasi .....

---------- Pasal 3 ----------

---------- **JANGKA WAKTU** ----------

Jangka waktu kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 Perjanjian ini adalah untuk jangka waktu tertentu, yaitu selama : ..... (.....) bulan, terhitung sejak tanggal ..... (.....) dan berakhir pada tanggal ..... (.....) dan dapat diperpanjang, apabila ------ ada persetujuan untuk itu dari kedua Pihak. ----------

---------- Pasal 4 ----------

---------- **KEWAJIBAN PIHAK KEDUA** ----------

1. Pihak Kedua wajib mengetahui, mengerti, menyetujui, dan memahami ------ syarat-syarat umu, ketentuan-ketentuan, maupun tata tertib yang berlaku di perusahaan dan menyetujui sepenuhnya. ----------
2. Selama bekerja pada Pihak Pertama, Pihak Kedua diwajibkan. ----------
   - Mentaati semua pertauran, tata tertib dan syarat-syarat kerja, baik tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku di Pihak Pertama. ----------
   - Mengetahui, mengerti, menyetujui, dan memahami sepenuhnya syarat-syarat umum. ketentuan-ketentuan maupun tata tertib yang berlaku di Pihak -------- Pertama dan sanggup untuk melaksanakannya. ----------
   - Menerima pekerjaan yang diberikan oleh Pihak Pertama dan sanggup untuk melaksanakannya dengan sebaik-baiknya dengan syarat-syarat : ----------
     - Sesuai dengan ketentuan dan sifat pekerjaan untuk Pihak Kedua, jam kerja dan tugas yang lebih lanjut akan ditentukan dan diatur dalam Job Discription atau Surat Pengangkatan yang aslinya dilekatkan pada akhir -- akta ini. ----------
     - Jam kerja disesuaikan dengan jam kerja yang berlaku di Pihak Pertama, ---- dan untuk itu Pihak Kedua ....

Pamf ai
Stempel Perusahaan

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

dan untuk itu Pihak Kedua bersedia untuk dipekerjakan oleh Pihak Pertama dengan sistem shift dan hari libur mingguan yang disesuaikan. ---

- Mentaati semua perintah, instruksi baik lisan maupun tertulis dari atasan ------ dimana Pihak Kedua ditempatkan, sepanjang perintah atau instruksi tersebut dikeluarkan dalam rangka pelaksanaan tugas atau pekerjaan Pihak Kedua ----- dan tidak bertentangan dengan Undang- Undang. ----------
- *Mentaati tugas yang diberikan Pihak Pertama untuk selanjutnya pada* ---------- bidang ..... ----------
- Untuk bersedia ditugaskan kerja lembur oleh Pihak Pertama. ----------
- Untuk bersedia dimutasikan di bagian lain sesuai dengan kebutuhan Pihak Pertama dengan upah yang sama. ----------
- *Melaksanakan semua tugasnya yang diperintahkan oleh Pihak Pertama, dan* Pihak Kedua selain diharapkan untuk berusaha bekerja sekeras-kerasnya ----- demi memajukan Pihak Pertama juga sanggup bertanggung jawab, menjaga -- serta memelihara terhadap semua peralatan yang menjadi tanggung ---------- jawabnya. ----------
- *Menjaga serta memelihara dengan sebaik-baiknya penuh rasa tanggung jawab* terhadap semua barang dan/atau alat-alat perlengkapan lainnya yang ---------- merupakan milik atau dikuasai Pihak Pertama, yang diserahkan kepada Pihak Kedua dalam rangka tugas atau pekerjaannya. ----------
- Jika terjadi kerusakan atau kehilangan pada peralatan dan/atau hasil ---------- kerjanya, maka Pihak Kedua sanggup untuk menggantinya. ----------
- Melaksanakan semua tugas yang diperintahkan oleh Pihak Pertama dalam hal ini mentaati atasan Pihak Kedua dengan sebaik-baiknya. Selain itu juga Pihak Kedua sebagai karyawan/karyawati Pihak Pertama diharapkan untuk ---- berusaha sekeras kerasnya demi memajukan Pihak Pertama, serta ikut ---- menjaga dan melindungi kepentingan-kepentingan Pihak Pertama. ----------
- Bertanggung jawab terhadap semua bentuk hasil kerjanya. ----------
- Sanggup diperintahkan untuk dinas luar kota dengan segala ---- ------ transportasi dan akomodasi yang ditanggung oleh Pihak Pertama. ---- ------
- Untuk melaksanakan segala pernyataan yang telah dibuatnya dengan ----- ---- sukarela dan penuh tanggung jawab dengan terlebih dahulu diketahui dan -- disetujui oleh Pihak Pertama. ----------

---------- Pasal 5 ----------

---------- IMBALAN JASA, UPAH LEMBUR, DAN JAMSOSTEK ----------

1. Sebagai Tenaga Kontrak, Pihak Kedua berhak atas Imbalan jasa sebesar ---------- Rp. ..... (.....) setiap bulan yang terdiri dari :

   .....

   yang untuk selanjutnya disebut Upah yang mana diberikan selama Pihak Kedua dipekerjakan oleh Pihak Pertama dan melaksanakannya dengan baik dalam masa Kontrak Kerja ini. ----------

2. Dalam hal ini Pajak Penghasilan Pihak Kedua adalah menjadi tanggungan Pihak - / Pertama, yang besarnya .....

Lembar ke
Tanggal Pemeriksaan

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Pertama, yang besarnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku.-

3. Apabila Pihak Kedua ditugaskan kerja lembur, Pihak Kedua berhak atas Upah --- Lembur sesuai dengan yang ditetapkan oleh Pihak Pertama. ----------
4. Pihak Pertama akan memberikan upah kepada Pihak Kedua pada tanggal 2 (dua) setiap bulan berikutnya dengan perhitungan Hari Kerja tanggal 1 (satu) sampai dengan tanggal 27 (duapuluh tujuh) pada tiap bulan dan pula turut dihitung Upah Lembur pada tanggal tersebut jika ada. ----------
5. Apabila tanggal pemberian upah tersebut jatuh pada Hari Minggu atau Hari - Libur Kerja atau Hari Libur Nasional, maka pemberian upah diusahakan 1 (satu) hari sebelum tanggal pemberian upah tersebut. ----------
6. Imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat 1 Pasal ini sewaktu-waktu dapat - berubah sesuai peraturan yang berlaku di Pihak Pertama. ----------
7. Kedua pihak dibebani iuran Jamsostek (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan ------ Kematian, Jaminan Hari Tua) sesuai ketentuan yang berlaku di Pihak Pertama ---- didasarkan pada perhitungan gaji pokok setingkat golongan .....

---------- Pasal 6 ----------

---------- JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN ----------

Pihak Kedua, tidak termasuk keluarganya, berhak atas perawatan kesehatan sesuai peraturan yang berlaku di Pihak Pertama. ----------

---------- Pasal 7 ----------

Apabila pada Hari Raya (sesuai dengan keyakinan), maka Pihak Kedua yang sudah melampaui masa kerja di atas 3 (tiga) bulan akan mendapatkan Tunjangan Hari Raya yang besarnya sesuai dengan proposional bulan maksimal 1 (satu) kali Upah per bulan tidak termasuk Upah Lembur. ----------

---------- Pasal 8 ----------

---------- CUTI TAHUNAN ----------

1. Pihak Kedua berhak mendapatkan cuti tahunan dari Pihak Pertama, apabila Pihak Kedua telah bekerja di Pihak Pertama selama 1 (satu) tahun tidak terputus-putus - terhitung sejak berlakunya Perjanjian ini. ----------
2. Lamanya cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 Pasal ini adalah 12 ---- (duabelas) hari kerja. ----------
3. Selama menjalani cuti tahunan, Pihak Kedua berhak atas imbalan jasa sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pihak Pertama. ----------
4. Hak Cuti Tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 Pasal ini baru dapat -------- dilaksanakan/diambil pada tahun berikutnya apabila Perjanjian ini ---------- diperpanjangan oleh kedua pihak.. ----------
5. Pengaturan tentang penggambilan Cuti Tahunan diatur lebih lanjut oleh Pihak ..... Pertama. ----------

---------- Pasal 9 ----------

Stempel Perusahaan

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Pasal 9

KONSESI

Pihak Pertama dapat memberikan konsesi angkutan udara free One 1 (satu) kali per tahun kepada Pihak Kedua dan Free Two 1 (satu) kali per tahun kepada keluarganya (Isteri/Suami dan anak setinggi-tingginya berusia 25 (duapuluh lima) tahun, belum bekerja dan belum menikah dengan jumlah sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang anak). -

Pasal 10

ROYALTI

Segala sesuatu hasil karya maupun cipta Pihak Kedua yang akan datang selama masa kontrak ini berlangsung adalah merupakan milik Pihak Pertama. Untuk itu Pihak Pertama dibebaskan untuk memberikan atau membayar Royalti kepada Pihak Pertama.

Pasal 11

TINDAKAN/SANKSI

Apabila Pihak Kedua melakukan salah satu perbuatan dibawah ini, yakni : ----------

1. Memberitahukan kepada pihak lain tanpa hak dan/atau tanpa ijin dari Pihak Pertama mengenai segala sesuatu yang menyangkut rahasia Pihak Pertama. --------
2. Berulang kali melalaikan tugas dan kewajiban walaupun sudah mendapat teguran dari Pihak Pertama. ----------
3. Melanggar tata tertib dan petunjuk kerja yang berlaku. ----------
4. Melakukan kesalahan besar atau berat, sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. ----------
5. Selama waktu kerja melanggar salah satu syarat-syarat dan ketentuan dibawah ini, yaitu : ----------
   a. Tidak diperkenankan melakukan pekerjaan atau kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas atau pekerjaannya di Pihak Pertama, termasuk mempergunakan fasilitas dan sarana Pihak Pertama. ----------
   b. Sanggup ditempatkan dibagian manapun dilingkungan Pihak Pertama bila diperlukan. ----------
6. Melakukan pelanggaran-pelanggaran lainnya seperti yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan pada Pihak Pertama atau aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. ----------

maka melalui suatu pertimbangan, Pihak Pertama akan mengambil tindakan- tindakan baik salah satu maupun komulatif atau bersama-sama dengan Peraturan yang berlaku. yaitu berupa : ----------

a. Peringatan lisan atau teguran. ----------
b. Peringatan tertulis. ----------
c. Meminta ganti kerugian sesuai dengan jumlah yang dirugikan oleh Pihak Kedua dengan memberlakukan ketentuan Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 1981, dimana karena kelalaian atau kesalahan Pihak Kedua, maka dapat dipotong upahnya maksimal 50% (limapuluh prosen) dari upah per bulan---------- termasuk dengan Upah Lembur jika ada dalam kurun waktu penggajian sampai terpenuhinya ganti ----------

Stempel Perusahaan

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

terpenuhinya ganti kerugian yang diderita Pihak - Pertama. ----------

d. Pembebasan sementara dari tugas atau jabatan ("schorsing"). ----------

e. Dipindahkan. ----------

f. Diberhentikan dengan hormat. ----------

g. Diberhentikan dengan tidak hormat. ----------

Pihak Pertama dapat langsung memberikan Surat Peringatan Terakhir kepada Pihak Kedua karena kesalahan Pihak Kedua melakukan perbuatan baik salah satu maupun komulatif atau bersama-sama sebagai berikut : ----------

1. Tetap menolak untuk mentaati perintah Pihak Pertama yang layak diberikan kepada Pihak Kedua oleh atau atas nama Pihak Pertama; atau ----------
2. Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan ---- sedemikian rupa sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya; atau ----------
3. Tidak cakap dalam melaksanakan pekerjaannya walaupun sudah dicoba ---- untuk ditempatkan atau dipekerjakan pada bagian lainnya; atau ----------
4. Apabila ternyata dikemudian hari Pihak Kedua tidak melaksanakan ---------- pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang sudah diperjanjikan; atau ----------
5. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja ini, ---- walaupun sudah diberikan Surat Peringatan Pertama atau Kedua ----------

---------- **Pasal 12** ----------

Pihak Pertama dapat mengakhiri Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ini dengan Pihak Kedua, jika Pihak Kedua melakukan perbuatan baik salah satu maupun komulatif atau bersama-sama sebagai berikut : ----------

- Pada saat kesepakatan kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau — dipalsukan; atau ----------
- Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotika atau phisikotropika -------- ditempat kerja atau pada jam kerja; atau ----------
- Mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya; atau ----------
- Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pengusaha/Pihak ---- Pertama atau teman sekerja, keluarga Pengusaha/Pihak Pertama atau teman sekerja; atau ----------
- Melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum; atau ----------
- Melakukan tindakan asusila di tempat kerja atau pada jam kerja; atau ----------
- Dengan sengaja atau dengan kecerobahannya merusak atau membiarkannya ----- dalam keadaan yang membahayakan barang-barang milik Pihak Pertama; atau ----
- Dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan membiarkan dirinya atau — teman sekerjaannya dalam keadaan bahaya; atau ----------
- Membongkar rahasia Pihak Pertama. ----------

---------- **Pasal 13** ----------

---------- **M A N G K I R** ----------

Selama bekerja Pihak Kedua tidak diperkenankan mangkir atau tidak masuk Kerja, ——

/ kecuali berdasarkan .....

Paraf al
Stempel Perusahaan

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

kecuali berdasarkan alasan alasan yang dapat dipertanggung-jawabkan dan mengajukan permohonan terlebih dahulu dan dapat diterima oleh Pihak Pertama. Apabila mangkir atau tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari Berturut-turut, maka dianggap Pihak Kedua telah mengundurkan diri, dengan Demikian semua hak-haknya menjadi gugur.

Pasal 14

BERLAKUNYA PERJANJIAN

Perjanjian ini mulai berlaku terhitung sejak tanggal .....
(.....
.....) sampai dengan tanggal .....
(.....
.....)
dimana hak dan kewajiban kedua pihak terpenuhi.

Pasal 15

PEMUTUSAN PERJANJIAN

1. Menjelang masa Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu ini berakhir, Pihak Pertama akan menilai dan memutuskan akan memperpanjang, Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu, 1 (satu) kali lagi ataukah akan memberhentikannya.
2. Setelah masa berlakunya Kesepakatan Kerja ini berakhir dan apabila menurut Pihak Pertama perlu untuk diperpanjang, maka kesepakatan kerja untuk jangka waktu tertentu ini dapat diperpanjang dengan persetujuan kedua belah pihak dimana Pihak Pertama memberitahukan secara tertulis atau lisan minimal 1 (satu) minggu sebelumnya kepada Pihak Kedua.
3. Perpanjangan ini putus apabila Pihak Kedua meninggal dunia sebelum berlakunya Perjanjian dimaksud Pasal 3 Perjanjian ini berakhir.
4. Pihak Pertama dapat memutuskan Perjanjian ini secara sepihak tanpa melalui Pengadilan, apabila Pihak Kedua menurut pertimbangan Pihak Pertama tidak memenuhi kewajiban-kewajibannya berdasarkan Perjanjian ini dan termasuk dalam klasifikasi pada Pasal 12 Perjanjian ini.
5. Untuk pemutusan Perjanjian sebagaimana termaksud pada ayat 4 Pasal ini kedua pihak sepakat untuk mengesampingkan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Pasal 1266 dan Pasal 1267 B.W. (Burgerlijk Wetboek).

Pasal 16

Setelah masa berlakunya Kesepakatan Kerja ini berakhir seperti yang tercantum dalam Pasal 3 Perjanjian ini, maka Pihak Pertama tidak berkewajiban untuk memberikan uang pesangon, ataupun uang jasa/penghargaan ataupun ganti rugi atau pembayaran apapun kepada Pihak Kedua.

Pasal 17

Apabila oleh karena sesuai hal tertentu Pihak Kedua hendak memutuskan Kesepakatan / Kerja Untuk Waktu .....

Stempel Perusahaan

ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga

Kerja Untuk Waktu Tertentu ini, maka Pihak Kedua dalam waktu minimum 1 (satu) bulan sebelumnya harus mengajukan surat permohonan untuk hal tersebut kepada Pihak Pertama untuk mendapatkan persetujuannya dan hari terakhir juga harus jatuh pada akhir bulan.

Pasal 18

ADDENDUM

Hal-hal yang tidak atau belum cukup diatur dalam Perjanjian ini akan diatur lebih lanjut dalam suatu Addendum yang merupakan bagian tak terpisah dan merupakan satu kesatuan dari Perjanjian ini.

Pasal 19

PERSELISIHAN

Apabila timbul perselisihan sebagai akibat dari Perjanjian ini, tahap pertama diselesaikan secara musyawarah antara kedua Pihak. Tetapi apabila tidak tercapai penyelesaian dalam musyawarah, kedua pihak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan dengan tunduk kepada Hukum Indonesia dan memilih tempat kedudukan hukum yang umum dan tidak berubah di Kantor Panitera Pengadilan Negeri ....., tanpa mengurangi Hak Pihak Pertama untuk menggugat Pihak Kedua di hadapan pengadilan lain dalam wilayah Republik Indonesia berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

Pasal 20

PENUNJUK PASAL (HEADING)

Penunjuk pasal (Heading) dibaca sebagai semata-mata hanya berdasarkan pertimbangan praktisasa dan sama sekali tidak dapat digunakan untuk menafsirkan Pasal dalam Perjanjian ini.

Demikian Perjanjian ini dibuat di ..... pada hari, tanggal dan bulan serta tahun seperti tersebut dimuka, dibuat dalam rangkap dua, dan masing-masing mempunyai kekuatan hukum sama.

PIHAK KEDUA,

Materai
Rp. 6.000,00

PIHAK PERTAMA,

AGUS PURWATININGSIH, S.H.
qq. Perseroan Terbatas "PT. ....",
berkedudukan di .....