

ABSTRAK

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Isi perjanjian kerja para pihak sebagai cerminan dari asas kebebasan berkontrak. Permasalahan yang timbul adalah terkait dengan perjanjian kerja, khususnya dalam UU Ketenagakerjaan dikenal adanya PKWT dan PKWTT. Permasalahan yang timbul selanjutnya adalah dalam praktek, perlu dilakukan klarifikasi mengenai definisi antara “pendaftaran” dan “pencatatan” PKWT di instansi ketenagakerjaan terkait (Disnakertrans). Dalam praktek, banyak perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT karyawan-karyawannya ke Disnakertrans, sementara peraturan perundang-undangan sendiri tidak mengatur akibat hukumnya jika PKWT tersebut tidak dicatatkan. Dan terhadap ketiadaan pencatatan ini, di kalangan HRD maupun praktisi hukum sendiri masih ada perbedaan pendapat disamping belum ada yurisprudensi pengadilan yang menentukan akibat hukum dari tidak dicatatkannya PKWT. Penelitian dalam skripsi ini menggunakan tipe pada metode penelitian yuridis normatif, yaitu berdasarkan upaya penemuan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin hukum yang sesuai untuk menemukan dan menerapkan hukum yang mengatur kehidupan sosial masyarakat. Tidak dicatatkannya PKWT terhadap instansi terkait yakni Disnakertrans kabupaten/kota dalam waktu 7 hari setelah penandatanganan merupakan sesuatu yang bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu suatu perjanjian kerja haruslah dibuat secara sah yakni memenuhi syarat-syarat yang telah diatur oleh UU Ketenagakerjaan.

Kata kunci: Perjanjian kerja, Disnakertrans, PKWT dan PKWTT.

ABSTRACT

An employment contract is an agreement between a worker/labor and the employer that contains the work conditions, as well as the rights & obligations of both parties. The content of an employment contract should comply with the principle of freedom in making a contract. The problem that arises in the making of the employment contract is the presence of a Fixed Term Employment Contract (FTEC) & Indefinite Term Employment Contract (ITEC) in Indonesia's Labor Legislation. The next problem in the practice of these contracts is that there needs to be a clarification of the definition between registration and recording of FTEC in the relevant labor institution (government labor agency). In its practice, many companies are not recording the FTEC of their employees to the government labor agency. Meanwhile, the labor legislation itself does not regulate the law consequences of an unrecorded FTEC. There have been some disputes between employers and law practitioners but there is no court jurisprudence about the law consequences for this matter. This research adopted the normative juridical method, which is to find the relevant regulations/law principles and to obtain a solution using statute & conceptual approach. The absence of FTEC record in the city government labor agency in 7 days after the signing is a violation of the law. Thus, an employment contract should be made legitimately, which fulfilled the formal & material norms regulated by the Labor Legislation.

Keywords: *Employment contract, Law consequence, Registration, Recording*

MOTTO

**WISUDA SETELAH 10 SEMESTER ADALAH
KESUKSESAN TERTUNDA**