

**PENGATURAN HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA
UNTUK WAKTU TERTENTU**

SKRIPSI



Oleh :

**AGUS WIRAWAN KUNTYAS PUTRA
NIM : 039710183 U**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

PENGATURAN HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi tugas dan memenuhi
Salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing

Penyusun



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



Agus Wirawan Kuntvas Putra
NIM : 039710183 U

**PROGRAM EKSTENSEN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

Pada hari Kamis, tanggal 25 September 2003

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.Hum.

Anggota : 1. Machsoen Ali, S.H., M.S.

2. Dr. M. L. Souhoka, S.H., M.S.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa atas karunia cahaya hidup dan kehidupan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGATURAN HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU (Studi Kasus Di Perseroan Terbatas Pakerin Mojokerto) ”.

Skripsi ini merupakan salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan dan merupakan salah satu syarat bagi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya Program Ekstensen Surabaya untuk meraih gelar Sarjana Hukum.

Di dalam penyusunan skripsi, saya mendapat bantuan dan pengarahan dari paar pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Airlangga Surabaya, yang telah memberi kesempatan pada saya untuk menjadi sivitas akademika.
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya Program Ekstensen, yang telah memberi kesempatan pada saya untuk mengikuti perkuliahan.

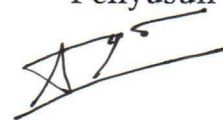
3. Bapak Machsoen Ali, S.H.,M.S., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang disela-sela kesibukannya, tidak henti-hentinya memberi bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat selesai.
4. Para Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya Program Ekstensen yang telah memberi bekal ilmu khususnya ilmu hukum.
5. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Ir. Kunarto Djoyo dan Ibu Endang Latminingtyas, yang telah memberikan bantuan moral maupun materiil sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Saudara saya tercinta Mbak Dewi Kuntyas Putri dan adik Reni Try Kuntyas Putri, yang telah memberikan dorongan semangat hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat kental saya Cucu, S.H., Pandu, S.H., dan yang lainnya yang turut serta memberikan dorongan semangat.

Semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan kepada saya memperoleh balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Harapan saya semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya terutama almamater tercinta Universitas Airlangga Surabaya.

Surabaya, September 2003

Penyusun



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1. Permasalahan; Latar Belakang dan Rumusannya .	1
2. Penjelasan Judul	6
3. Alasan Pemilihan Judul	8
4. Tujuan Penulisan	9
5. Metode Penulisan	9
6. Pertanggungjawaban Sistematika	11
BAB II : KEKUATAN PERJANJIAN KERJA UNTUK WAK- TU TERTENTU TERHADAP PIHAK-PIHAK	13
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	13
2. Tatacara Pembuatan Perjanjian Kerja	19
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	22
BAB III : PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTEN- TU PADA PERSEROAN TERBATAS PAKERIN ...	31
1. Kasus Pada Perseroan Terbatas Pakerin	31
2. Akibat Hukum Kontrak Kerja Waktu Tertentu Pada Perseroan Terbatas Pakerin	34
BAB IV : PENUTUP	45
1. Kesimpulan	45
2. Saran	46
DAFTAR BACAAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan, Latar Belakang dan Rumusannya

Pada peringatan hari buruh seluruh dunia pada tanggal 1 Mei 2002 baru-baru ini, salah satu yang disuarakan oleh para pekerja yang melakukan demonstrasi memperingatinya yaitu “Hapuskan Sistem Kerja Kontrak”. Aspirasi para pekerja tersebut memang sesuai dengan kenyataan yang terjadi di beberapa perusahaan, yang mengikat para pekerjanya didasarkan kerja unsur waktu tertentu yaitu pekerja dikontrak selama 6 (enam) bulan atau 1 (satu) tahun dan sesudahnya dapat diperpanjang. Pada kontrak kerja tersebut tidak ada batasan yang pasti mengenai lamanya perpanjangan kontrak kerja, yang terjadi adalah jika perusahaan masih membutuhkan tenaganya, pekerja yang bersangkutan kontraknya akan diperpanjang.

Pengikatan pekerja dengan sistem kontrak enam bulan atau satu tahun dilaksanakan oleh perusahaan karena dipandang menguntungkan dikemudian hari, karena jika perusahaan tidak menghendaki pekerja yang bersangkutan, maka kontraknya tidak diperpanjang, tanpa harus memberikan uang pesangon kepada pekerja yang bersangkutan,

sebabagaimana ditentukan dalam pasal 22, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000, di mana perusahaan yang memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja diwajibkan untuk memberikan uang pesangon. Namun jika ditinjau dari produktivitas kerja para pekerja yang bekerja dengan kerja sistem kontrak untuk waktu tertentu menurun. Dikatakan demikian, karena pekerja kurang gairah kerja, bekerja tidak tenteram terutama pada saat akan berakhir kontrak kerja, di mana pikiran pekerja tercurah pada pemikiran apakah perusahaan akan memperpanjang kontrak kerjanya. Mengingat jika tidak diperpanjang masa kerjanya, maka yang terjadi adalah pengangguran yang sangat merugikan pekerja maupun keluarganya, karena tidak lagi memperoleh upah sebagai biaya hidup pekerja beserta keluarganya.

Perjanjian kerja dengan sistem kontrak kerja memicu kerawanan pada pekerja, di mana pekerja yang tidak dapat mengendalikan dirinya, akan menimbulkan suatu perselisihan kerja atau bahkan disertai dengan demonstrasi, jika tuntutananya tidak dipenuhi oleh perusahaan. Tuntutan pekerja tersebut sebenarnya tidak berlandaskan hukum, karena yang dituntut tersebut seharusnya merupakan hak-hak normatif pekerja tetap, bukan untuk pekerja yang bekerja dengan sistem kontrak.

Peristiwa yang berkaitan dengan kontrak kerja untuk masa enam bulan atau satu tahun masa kerja yang berakhir dengan disertai demonstrasi yang berakibat tindakan anarkhis, yang merugikan perusahaan hingga milyaran rupiah terjadi pada Perseroan Terbatas Pakerin Mojokerto (selanjutnya disingkat PT Pakerin).

PT Pakerin berdiri pada 25 Mei 1976 di Desa Bangun, Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto. Perusahaan status pemilikan swasta berbadan hukum (PT), status permodalan Penanaman Modal Dalam Negeri, dengan jenis usaha industri pengolahan barang produk akhir berupa kertas industri, saat ini memiliki pekerja sebanyak 2.492 orang pekerja. Dari jumlah pekerja sebanyak 2.488 orang pekerja (WNI), sistem penggajiannya dirinci menjadi dua golongan yaitu:

- Cara pembayaran upah harian (CPUH) sebanyak 949 orang pekerja dan
- Cara pembayaran upah bulanan (CPUBL) sebanyak 1.539 orang pekerja.

Di antara para pekerja tersebut, pada PT Pakerin dibedakan antara pekerja yang menempati posisi staf dan posisi operasional. Pada posisi operasional ini, oleh PT Pakerin diikat dengan sistem kontrak antara enam bulan dan satu tahun.

Dengan kerja sistem kontrak ini, menimbulkan sering pekerja melakukan demonstrasi disertai dengan perusakan yang dilakukan oleh pekerja (pengurus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) terutama dilakukan oleh pekerja yang kontrak kerjanya diperpanjang lebih dari lima kali, yaitu menghendaki menjadi pekerja tetap, namun oleh pihak manajemen perusahaan tidak ditanggapi. Merasa pihak manajemen perusahaan tidak menanggapi, pekerja melakukan tindakan yang brutal, sehingga mengakibatkan perusahaan menderita kerugian.

Apabila memperhatikan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara perusahaan dengan pekerja, didasarkan atas kontrak kerja waktu tertentu, diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja untuk Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat Permenaker No. PER-02/MEN/ 1993). Pasal 1 huruf a Permenaker No. PER-02/MEN/1993 menentukan bahwa "kesepakatan kerja untuk waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu".

Mengenai lamanya masa kerja diatur dalam Pasal 8 Permenaker No. PER-02/MEN/1993, menentukan sebagai berikut:

- (1) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama tiga tahun.
- (2) Kesepakatan Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya boleh diperpanjang satu kali untuk paling lama waktu sama, dengan ketentuan jumlah seluruhnya waktu Kesepakatan Kerja itu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun.
- (3) Apabila Kesepakatan Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) diperpanjang selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Kesepakatan Kerja berakhir, pengusaha memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan untuk memperpanjang Kesepakatan Kerja tersebut.
- (4) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas pekerja tertentu tidak boleh berlangsung lebih dari 3 (tiga) tahun.

Pekerja yang dapat diikat dengan sistem kerja untuk waktu tertentu adalah pekerja sebagaimana pasal 4 ayat (3) dan (4) Permenaker No. PER-03/MEN/1993 menentukan:

- (3) kesepakatan kerja untuk waktu tertentu hanya diadakan untuk pekerja tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu;
- (4) pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah:
 - a. yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
 - b. yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. yang bersifat musiman atau yang berulang kembali;
 - d. yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus;
 - e. yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

Berdasarkan uraian di atas, mendorong saya untuk mengajukan permasalahan:

- a. Bagaimana kekuatan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pihak-pihak jika ternyata tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ?
- b. Apakah perjanjian kerja untuk waktu tertentu pada PT Pakerin Mojokerto sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/ 1993) ?

2. Penjelasan Judul

Skripsi berjudul “Pengaturan Hukum tentang Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu”, dijelaskan artinya sebagai berikut:

Pengaturan hukum diartikan sebagai eksistensi atau keberadaan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kontrak kerja untuk waktu tertentu.

Perjanjian kerja mempunyai kekuatan mengikat jika dibuat memenuhi syarat umum sebagaimana pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata) dan syarat khusus sebagaimana tercantum dalam pasal 4 ayat (1) Permenaker No. PER-02/MEN/1993.

Perjanjian kerja jika dibuat tidak memenuhi syarat sahnyanya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata atau pasal 4 ayat (1)

Permenaker No. PER-02/ MEN/1993 adalah cacat hukum, konsekuensinya perjanjian dapat dimintakan pembatalan, jika yang tidak terpenuhi adalah syarat subjektif dan perjanjian kerja batal demi hukum jika yang tidak dipenuhinya adalah syarat objektif sah nya perjanjian.

Kontrak kerja tanpa adanya batasan waktu tertentu mengenai panjangannya sehingga menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang mengaturnya, maka perjanjian kerja tersebut cacat hukum. Namun kenyataan yang terjadi pada PT Pakerin, kontrak kerja dibuat tanpa batas waktu tertentu, sehingga melebihi ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal di atas, maka judul skripsi dijelaskan sebagai suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum dalam hal ini Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/ 1993, yaitu mengatur mengenai Kesepakatan Kerja untuk Waktu Tertentu. Pada ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/ 1993, perusahaan dilarang mengikat kontrak kerja terhadap pekerja yang melebihi waktu 3 tahun.

3. Alasan Pemilihan Judul

Skripsi sebagaimana judul di atas dipilih dengan alasan:

Kontrak kerja dalam waktu tertentu dilaksanakan oleh banyak perusahaan, dimaksudkan untuk menghindari tuntutan uang pesangon jika

perusahaan tidak menghendaki pekerja bekerja lagi setelah batas waktu kontrak kerja berakhir.

Kontrak kerja untuk waktu tertentu ini ternyata banyak ditentang oleh para pekerja, karena dengan sistem kontrak kerja ini pekerja dalam menjalankan pekerjaannya tidak tenang, karena harus memikirkan kelanjutan jika kontrak tidak diperpanjang.

Peraturan perundang-undangan dalam hal ini Permenaker No. PER-02/MEN/1993 membatasi kontrak kerja pengusaha terhadap pekerja, yaitu tidak lebih dari tiga tahun, dengan rincian kontrak pertama tidak lebih dari satu setengah tahun dan dapat diperpanjang dalam waktu yang sama dan tidak lebih dari satu tahun. Namun dalam peraturan perundang-undangan tersebut tidak mengatur mengenai sanksi terhadap perusahaan yang menerapkan kontrak kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal inilah yang saya jadikan alasan dipilihnya judul skripsi sebagaimana di atas.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah:

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Program Eks-

tensen.

- b. Untuk mengetahui dan memahami perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang terjadi pada PT Pakerin apakah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/ 1993).

5. Metode Penulisan

a. Pendekatan masalah

Masalah dalam skripsi ini didekati secara yuridis normatif, yaitu pembahasan permasalahannya didasarkan atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

b. Bahan Hukum

Bahan hukum dalam penulisan skripsi ini adalah:

- Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan dalam hal ini UU No. 14 Tahun 1969, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/ 1993 dan Kepmenaker No. KEP-150/MEN/2000.
- Bahan hukum sekunder, yakni terdiri dari literatur maupun karya ilmiah lainnya yang bersifat pendukung.

c. Prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum

Bahan hukum yang diperoleh dari studi kepustakaan dikumpulkan me-lalui membaca, mempelajarinya bahan hukum. Setelah itu diolah dengan cara memilah-milah, untuk selanjutnya hanya diambil data yang ada relevansinya dengan masalah yang dibahas.

d. Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum dianalisis menggunakan metode secara normatif deduktif yaitu menganalisis bahan hukum sekunder dengan menggunakan cara mengklasifikasi bahan-bahan bacaan tersebut, dan akhirnya disistematisasikan dengan mengkaitkan pengertian yang ada pada peraturan perundang-undangan yang terkait dengan karya ilmiah para sarjana yang dapat diartikan melalui penafsiran sistematis.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi empat bab dan masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab, sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan, yang mengawali seluruh pembahasan skripsi. Sebagai awal pembahasan, dalam skripsi ini berisikan gambaran umum permasalahan yang akan dijabarkan lebih lanjut pada bab berikutnya. Sub

bab pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metode penulisan dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II, Kekuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pihak-Pihak, merupakan landasan teori. Sesuai dengan pendekatan masalah yang didasarkan pada penelitian yuridis normatif, maka dalam uraian secara teoritis dititik beratkan pada peraturan perundang-undangan dan kemudian sumber hukum, yaitu pendapat sarjana. Disajikan untuk mendukung permasalahan yang dibahas, yaitu mengenai perjanjian apa yang dimaksud perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu dan apa akibat hukumnya terhadap para pihak. Sub babnya terdiri dari perjanjian kerja, prosedur pembuatan perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja waktu tertentu dan akibat hukum terhadap para pihak.

Bab III, Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Pada PT Pakerin Mojokerto. Bab ini berisikan pembahasan masalah dengan mengemukakan kasus pada PT Pakerin, sehingga merupakan inti pembahasan. Sub babnya terdiri dari ilustrasi kasus dan Akibat Hukum kesepakatan kerja untuk waktu tertentu pada di PT Pakerin. Dengan judul sub bab di atas maka akan diketahui akibat hukum hasil kesepakatan antara pengusaha dengan

pekerja, penolakan pekerja atas hasil kesepakatan kerja untuk waktu tertentu.

Bab IV, Penutup, yang mengakhiri seluruh rangkaian uraian dan pembahasan, sub babnya terdiri dari simpulan berisikan jawaban atas masalah dan saran sebagai sumbangan pemikiran atas masalah yang dibahas.

BAB II

KEKUATAN PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU TERHADAP PIHAK-PIHAK

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perihal ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Meskipun demikian dalam UU No. 14 Tahun 1969 tidak menyinggung mengenai hubungan hukum antara pihak perusahaan dengan pekerja.

Perihal hubungan hukum antara perusahaan dengan pekerja yaitu hubungan antara perusahaan dengan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Abdul Rachmad Budiono bahwa sumber hukum perburuhan yang didasarkan pada perjanjian dibedakan atas:

- 1) perjanjian kerja, maupun
- 2) perjanjian perburuhan.¹

Hubungan baik yang didasarkan pada perjanjian kerja maupun perjanjian

¹Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, h. 17.

perburuhan tidak lepas dari sumber hukum dalam hubungan perburuhan meliputi hal-hal yang terdiri atas:

- 1) Perundang-undangan,
- 2) kebiasaan,
- 3) keputusan,
- 4) traktat, dan
- 5) perjanjian.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja didasarkan atas perjanjian kerja, menurut Darwan Prinst adalah “suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/ pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan”.² Perjanjian kerja menurut Abdul Rachmad Budiono adalah “sebagaimana perjanjian-perjanjian lainnya, hanya mengikat pihak-pihak yang ada di dalamnya, yaitu majikan dan buruh”.³ Oleh karena perjanjian kerja adalah perjanjian pada umumnya, maka perjanjian yang dimaksud adalah sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata), menentukan bahwa: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang

² Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 63.

³ Abdul Rachmad Budiono, *Loc. Cit.*

atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Perjanjian kerja tersebut agar mengikat antara perusahaan dengan pekerja, maka harus dibuat memenuhi syarat-syarat sah nya perjanjian sebagaimana pasal 1320 KUH Perdata menentukan:

Untuk sah nya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

Syarat-syarat sebagaimana pasal 1320 KUH Perdata tersebut di atas merupakan syarat umum sah nya perjanjian. Dalam pembuatan perjanjian kerja selain harus didasarkan syarat-syarat umum sebagaimana di atas, juga harus didasarkan atas syarat-syarat khusus. Syarat-syarat khusus tersebut adalah sebagaimana Pasal 4 ayat (1) Permenaker No. PER-02/MEN/1993 menentukan:

Setiap Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
- b. adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
- c. adanya pekerjaan tertentu;
- d. yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.

Apabila perjanjian kerja telah dibuat memenuhi syarat-syarat perjanjian kerja sebagaimana di atas, maka perjanjian kerja tersebut

mengikat pihak-pihak sebagaimana mengikatnya undang-undang sesuai dengan yang dikemukakan oleh Abdul Rachmad Budiono sebagai berikut:

Perjanjian kerja, sebagaimana perjanjian-perjanjian lainnya, hanya mengikat pihak-pihak yang ada di dalamnya, yaitu majikan dan buruh. Meskipun isi perjanjian kerja sangat beraneka ragam, tetapi dalam keanekaragaman isi tersebut dijumpai pula hal-hal yang hampir selalu ada, misalnya tentang cara dan bentuk pengupahan.⁴

Adanya orang di bawah pimpinan orang lain berarti "dalam perjanjian kerja unsur hak memerintah ini memegang peran yang pokok sebab tanpa adanya unsur hak memerintah berarti bukan perjanjian kerja".⁵ Pihak yang mempunyai hak untuk memerintah dalam hal ini pengusaha dan pihak yang diperintah yaitu para pekerja. Penunaian atau pelaksana kerja dalam perjanjian kerja yang tersangkut adalah manusia sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (selanjutnya disingkat UU No. 14 Tahun 1969) menentukan: "Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat". Dalam waktu tertentu dikemu-

⁴ *Ibid.*

⁵ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1992, h. 19.

kakan oleh Yahya Harahap sebagai berikut: Ke dalam pengertian ini termasuk makna: jangka waktu yang telah pasti ditentukan, tetapi juga jangka waktu yang tidak ditentukan lebih dahulu yang digantungkan pada jangka waktu sampai pekerjaan selesai. Jadi pada kerja yang tidak ditentukan jangka waktunya, jangka waktu tertentu dalam hal ini dikaitkan dengan lamanya pekerjaan selesai.⁶

Adanya upah menurut Abdul Rachman Budiono diartikan sebagai berikut: Upah diberikan kepada buruh apabila ia melakukan atau dianggap melakukan pekerjaan. Memperoleh upah merupakan tujuan utama buruh melakukan pekerjaan. Oleh karena itu kesinambungan atau keterusan meneruskan penerimaan upah ini perlu diperhatikan. Sebab kenyataannya suatu ketika buruh tidak dapat melakukan pekerjaan, misalnya karena sakit, cacat dan karena usia tua.⁷

Upah bagi pekerja digunakan untuk memenuhi kebutuhan bagi pekerja maupun keluarganya. Oleh karena itu upah yang diterimanya haruslah layak. Mengenai upah yang layak menurut Machsoen Ali dijelaskan sebagai berikut:

⁶ Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, h. 247.

⁷ Abdul Rachmad Budiono, *op. cit.*, h. 235.

- a. mengusahakan agar upah terendah yang dibayarkan kepada para tenaga kerja, menunjuk ke arah memenuhi kebutuhan pokok minimum pada berbagai jabatan dan sektor;
- b. sebagai bagian dari usaha pemerataan hasil pembangunan, mengusahakan agar perbedaan upah di antara berbagai jabatan dan sektor perlu dijaga agar tidak menjadi berlebihan.⁸

Perjanjian kerja maupun perjanjian perburuhan yang dibuat mengikat pihak-pihak sebagaimana mengikatnya undang-undang sesuai dengan yang dikemukakan oleh Abdul Rachmad Budiono sebagai berikut:

Perjanjian kerja, sebagaimana perjanjian-perjanjian lainnya, hanya mengikat pihak-pihak yang ada di dalamnya, yaitu majikan dan buruh. Meskipun isi perjanjian kerja sangat beraneka ragam, tetapi dalam keanekaragaman isi tersebut dijumpai pula hal-hal yang hampir selalu ada, misalnya tentang cara dan bentuk pengupahan.⁹

Apabila memperhatikan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa hubungan perburuhan menurut UU No. 14 Tahun 1969 didasarkan atas hubungan hak, di mana pengusaha mempunyai hak untuk memerintah pekerja menjalankan suatu pekerjaan untuk suatu waktu tertentu dengan memperoleh imbalan berupa upah. Adanya hubungan hak, yang berarti bahwa pengusaha mempunyai hak untuk memerintah pekerja, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja tidak

⁸ Machsoen Ali, Pemenuhan Hak-hak Normatif Pekerja sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja, *Majalah Hukum "Yuridika"*, Volume 16 No. 3, Mei 2001, h. 211.

⁹ *Ibid.*, h. 19.

seimbang. Hubungan yang tidak seimbang maksudnya posisi pengusaha lebih kuat bila dibandingkan dengan posisi pekerja, sehingga pengusaha dapat membatasi hak-hak pekerja.

Pekerja menurut UU No. 14 Tahun 1969 sebagai obyek pembangunan ketenagakerjaan, bukan sebagai subyek yang terlibat langsung dalam proses produksi barang.

2. Tatacara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Dalam perjanjian kerja, meskipun kedua belah pihak dalam hal ini pihak perusahaan dengan pihak pekerja diberi kebebasan dalam membuat perjanjian, sebagaimana perwujudan asas kebebasan berkontrak buku III KUH Perdata, namun dalam hal pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan agar pembuatan KKB tersebut mempunyai kekuatan mengikat kedua belah pihak.

Kesepakatan Kerja Bersama maksudnya adalah “perjanjian perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 21 Tahun 1954”, demikian ketentuan Pasal 1 butir a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor; PER 01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tatacara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (selanjutnya disingkat Permenaker No. 01/MEN/1985). Pasal 1 Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang

Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (selanjutnya disingkat UU No. 21 Tahun 1954), mengartikannya sebagai berikut:

Perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan) ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat buruh yang telah terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan jamikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

KKB merupakan perjanjian yang dibuat antara serikat buruh dengan majikan. Mengenai serikat buruh telah jelas, yaitu para pekerja yang terikat dalam suatu organisasi buruh dan organisasi buruh tersebut telah terdaftar. Sedangkan mengenai majikan, yang dimaksud adalah sebagaimana tertuang dalam *Pasal 4 ayat (1)* Permenaker No. 01/MEN/1985 menentukan: Yang dapat mewakili pihak-pihak dalam perundingan pembuatan kesepakatan kerja bersama: apabila kesepakatan kerja bersama dibuat untuk tingkat perusahaan (*plant level*), maka dari pihak karyawan adalah pengurus basis serikat pekerja yang bersangkutan dan dari pihak pengusaha adalah pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Dalam membuat KKB tersebut terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan agar perjanjian yang dibuat tersebut secara yuridis sah. Hal yang perlu diperhatikan bahwa KKB tersebut harus dibuat memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 B.W.,

merupakan syarat umum sahnya perjanjian dan selain itu pembuatan KKB harus dilaksanakan dengan itikad baik, jujur, tulus, terbuka dan dilarang melakukan tindakan-tindakan yang bersifat menekan atau merugikan pihak lainnya, sebagaimana diatur dalam *Pasal 3* Permenaker No. 1/MEN/1985.

Apabila memperhatikan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kesepakatan kerja bersama merupakan suatu bentuk perjanjian yang selama ini diberlakukan dalam pengikatan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja. Sebagai suatu bentuk kesepakatan, maka selain harus dibuat dengan sepakat kedua belah pihak, kesepakatan kerja bersama tersebut dalam pembuatannya harus dilaksanakan dengan itikad baik, jujur, tulus, terbuka dan dilarang melakukan tindakan-tindakan yang bersifat menekan atau merugikan pihak lainnya. Namun dalam Permenaker No. 1/MEN/1985 tidak tercantum sanksi bagi perusahaan yang dalam membuat kesepakatan kerja tersebut ternyata tidak disertai dengan itikad baik, jujur, tulus, terbuka dan dilarang melakukan tindakan-tindakan yang bersifat menekan atau merugikan pihak lainnya.

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1601 huruf a KUH Perdata di atas, bahwa salah satu unsur perjanjian kerja yaitu didasarkan atas suatu waktu tertentu. Perihal perjanjian kerja yang didasarkan oleh suatu waktu tertentu, Diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, menurut Pasal 1 huruf a menentukan sebagai berikut: “Kesepakatan Kerja Waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Mengenai kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dijelaskan lebih lanjut oleh Djumialdji sebagai berikut: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu seperti diketahui terdiri atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu”.¹⁰ Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibagi dalam dua bagian, yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu tertentu, dan perjanjian kerja yang didasarkan atas suatu pekerjaan tertentu.

¹⁰ Djumialdji, *op. Cit.*, h. 36.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu merupakan perwujudan dari asas buku III KUH Perdata, yang menganut asas terbuka, maksudnya memberi kebebasan kepada para pihak dalam membuat perjanjian kerja, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum maupun kesusilaan, dan perjanjian tersebut harus dibuat secara tertulis sesuai dengan ketentuan pasal 2 Permenaker No. PER02/MEN/1993, yang menentukan bahwa “Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan Latin”.

Dalam membuat kesepakatan kerja untuk waktu tertentu harus dibuat memenuhi syarat-syarat sebagaimana Pasal 4 Permenaker No. PER-02/ MEN/1993 menentukan:

- (1) Setiap Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
 - b. adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
 - c. adanya pekerjaan tertentu;
 - d. yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.
- (2) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) huruf c, dan d adalah batal demi hukum.
- (3) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- (4) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah
 - a. yang sekali selesai atau sementara sifatnya;

- b. yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. yang bersifat musiman atau yang berulang kembali;
- d. yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus;
- e. yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru tambahan yang masih dalam percobaan atau perjanjian.

Mengenai lamanya masa kerja diatur dalam Pasal 8 Permenaker No. PER-02/MEN/1993, menentukan sebagai berikut:

- (1) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama tiga tahun.
- (2) Kesepakatan Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya boleh diperpanjang satu kali untuk paling lama waktu sama, dengan ketentuan jumlah seluruhnya waktu Kesepakatan Kerja itu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun.
- (3) Apabila Kesepakatan Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) diperpanjang selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Kesepakatan Kerja berakhir, pengusaha memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan untuk memperpanjang Kesepakatan Kerja tersebut.
- (4) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas pekerja tertentu tidak boleh berlangsung lebih dari 3 (tiga) tahun.

Pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas suatu jangka waktu tertentu, dapat diadakan paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang hanya 1 (satu) kali saja dengan waktu yang sama, tetapi paling lama 3 (tiga) tahun.¹¹ Hal ini berarti bahwa pada perjanjian kerja yang didasarkan atas suatu jangka waktu hanya dapat diperpanjang

¹¹ *Ibid.*, h. 36-37.

sekali untuk waktu yang sama atau paling lama 3 (tiga) tahun. Dengan demikian jika kontrak kerja dilakukan selama 6 (enam) bulan, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut hanya dapat diperpanjang untuk satu kali dalam waktu yang sama, sehingga kontrak kerja dibatasi waktunya hingga 12 bulan (1 tahun). Apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat untuk waktu 1 (satu) tahun, maka kontrak kerja hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali kontrak kerja, sehingga tidak boleh lebih dari 2 (dua) tahun.

Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU No. 13 Tahun 2003), juga mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam pasal 59 ayat (4), ayat (6) dan ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (4) perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- (6) pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
- (7) perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Jadi jika didasarkan atas ketentuan pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003, kesepakatan kerja dapat dibuat selama-lamanya 5 (lima) tahun, yaitu kontrak pertama selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sekali untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun, dan setelah akhir masa kerja selama 1 (satu) bulan, dapat diperpanjang paling lama 2 (dua) tahun. Perusahaan tidak lagi diperkenankan memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, dengan konsekuensi jika dikontrak lagi, maka tidak didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu dalam arti telah menjadi pekerja tetap.

Tahap perpanjangan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu harus dibuat dengan suatu perjanjian dengan pertimbangan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diperbaharui ialah perjanjian kerja untuk waktu tertentu setelah berakhir dari perpanjangan, dapat diadakan perjanjian untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dari permulaan lagi.¹² Jadi dengan pembaharuan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu ini berarti bahwa perjanjian kerja tersebut diawali dari permulaan dibuatnya perjanjian kerja, bukan bersifat meneruskan perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu sebelumnya.

¹² *Ibid.*, h. 37.

Apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu dapat diperpanjang, maka terhadap perjanjian kerja yang didasarkan atas pekerjaan tertentu, jangka waktunya tidak diperkenankan diperpanjang. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Djumialdji sebagai berikut: "Bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu, dapat diadakan paling lama 3 (tiga) tahun dan tidak boleh diperpanjang lagi".¹³ Termasuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu misalnya yaitu perjanjian untuk mengerjakan suatu hal tertentu yang telah dijanjikan, misalnya perjanjian pemborongan bangunan hingga bangunannya selesai dan perjanjian yang lainnya.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan diselesaikan dalam waktu tertentu, ialah:

- Yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
- Yang diperkirakan untuk waktu yang tidak terlalu lama akan selesai.
- Yang bersifat musiman atau yang berulang sekali.
- Yang bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau semua merupakan penunjang.

¹³ *Ibid.*

- Yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.¹⁴

Selain hal-hal yang dikecualikan di atas, pihak perusahaan tidak diperkenankan untuk mengikat perjanjian kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, melainkan perjanjian kerja dengan waktu yang tidak terbatas.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat memenuhi syarat-syarat tertentu, yaitu dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak, adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan. Syarat dibuat atas kemauan bebas dalam arti tanpa ada paksaan maupun penipuan dan para pihak harus telah cakap merupakan syarat subjektif sah nya perjanjian kerja. Sebagai suatu syarat subjektif, maka apabila perjanjian kerja untuk suatu waktu tertentu dibuat tidak memenuhi syarat sepakat dan cakap, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dimintakan pembatalan. Sedangkan syarat adanya pekerjaan tertentu dan yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan, termasuk syarat objektif sah nya kesepakatan kerja untuk waktu tertentu. Apabila syarat objektif sah nya kesepakatan kerja untuk waktu

¹⁴ *Ibid.*, h. 37-38.

tertentu tidak terpenuhi, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu batal demi hukum, dalam arti “secara yuridis dari semula tidak ada suatu perjanjian dan tidak ada pula suatu perikatan antara orang-orang yang bermaksud membuat perjanjian itu”.¹⁵ Jadi dianggap tidak ada kesepakatan kerja untuk waktu tertentu.

Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, mengenai lamanya masa kontrak dibatasi dalam arti pekerja tidak boleh dikontrak untuk waktu tertentu untuk seterusnya, melainkan terdapat suatu batasan waktu. Kesepakatan kerja dalam sistem kontrak tidak boleh lebih dari tiga tahun. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang asalkan tidak boleh melebihi waktu yang sama yaitu tiga tahun.. Oleh karena batasan masa kontrak untuk kesepakatan kerja waktu tertentu pengaturan mengenai lamanya telah jelas, sehingga jika perusahaan melakukan kontrak kerja terhadap pekerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, berarti kesepakatan kerja untuk waktu tertentu bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dibuat bertentangan dengan undang-undang, maka tidak mempunyai kekuatan mengikat, dan batal demi hukum, sehingga dianggap

¹⁵ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1991, h. 22.

tidak pernah dibuat kesepakatan kerja untuk waktu tertentu.

Dalam Permenaker No. PER-02/MEN/1993 isinya mengikat pekerja dengan kontrak kerja adalah diperolehkan, hanya kontrak kerja tersebut tidak boleh dibuat lebih dari 3 (tiga) tahun, dengan rincian kontrak kerja pertama jika habis dapat diperpanjang untuk waktu yang sama, hanya saja tidak boleh melebihi waktu 3 (tiga) tahun. Namun dalam Permenaker No. PER-02/MEN/1993 tidak disertai dengan penjelasan bagi pekerja yang telah dikontrak lebih dari 3 (tiga) tahun, apakah menjadi pekerja tetap, dan selain itu dalam Permenaker No. PER-02/MEN/ 1993 juga tidak disebutkan mengenai sanksi terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan sistem kontrak atau perjanjian waktu tertentu yang ternyata perpanjangannya telah lebih dari 3 (tiga) tahun sebagai batasan maksimal waktu perjanjian untuk waktu tertentu, ternyata masih diperpanjang terus tanpa disertai dengan suatu batasan yang pasti. Dengan tanpa adanya penjelasan yang pasti mengenai kelanjutan pekerja setelah habis masa kontraknya selama 3 (tiga) tahun dan tanpa adanya sanksi bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan sistem kontrak yang telah lebih dari 3 (tiga) tahun namun masih diperpanjang lagi, menjadikan Permenaker No. PER-02/MEN/1993 tidak dapat dilaksanakan secara optimal, sehingga

masih banyak ditemukan perusahaan yang melanggar ketentuan yang diatur dalam Permenaker No. PER-02/MEN/1993 tersebut.

Apabila memperhatikan pembahasan di atas dapat dijelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak sesuai dengan ketentuan pasal Pasal 8 Permenaker No. PER-02/MEN/1993, menentukan sebagai berikut, maka perjanjian kerja tersebut berarti bertentangan peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja merupakan perwujudan asas kebebasan berkontrak sebagaimana buku III KUH Perdata yang menganut asas terbuka atau kebebasan berkontrak, maksudnya memberikan kebebasan kepada pihak-pihak dalam membuat perjanjian kerja, asalkan perjanjian tersebut dibuat tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum maupun kesusilaan. Perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum kesusilaan, maka perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakatinya tersebut menjadi batal demi hukum, dan dianggap tidak pernah terjadi perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB III

PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU PADA
PERSEROAN TERBATAS PAKERIN

1. Kasus Pada Perseroan Terbatas Pakerin

PT Pakerin berdiri pada 25 Mei 1976 di Desa Bangun, Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto. Perusahaan status kepemilikan swasta berbadan hukum (PT), status permodalan Penanaman Modal Dalam Negeri, dengan jenis usaha industri pengolahan barang produk akhir berupa kertas industri. PT Pakerin dimiliki oleh N Soetjipto beralamat di Jalan Kertopaten No. 3 Surabaya, saat ini memiliki pekerja sebanyak 2.492 orang pekerja. Rincian pekerjaanya yaitu:

- Pekerja pria sebanyak 2.274 orang pekerja, dan
- Pekerja wanita sebanyak 214 orang pekerja (pekerja Warga Negara Indonesia, dan
- Pekerja asing sebanyak 4 orang pekerja (laki-laki).

Dari jumlah pekerja sebanyak 2.488 orang pekerja (WNI), sistem pengajiannya dirinci menjadi dua golongan yaitu:

- Cara pembayaran upah harian (CPUH) sebanyak 949 orang pekerja dan

- Cara pembayaran upah bulanan (CPUBL) sebanyak 1.539 orang pekerja.

Pekerja bekerja selama 7 jam/hari dan 40 jam/minggu.

Pengupahan pada PT Pakerin tingkat upah terendah Rp 453.000,00 merupakan nominal yaitu jumlah yang berupa uang. Sedangkan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.¹⁵ Pemberian upah kepada pekerja tersebut telah sesuai dengan ketentuan upah minimum regional.

Perjanjian kerja waktu tertentu pada PT Pakerin, pekerja pada bagian operatur diikat dalam kontrak kerja selama 1 (satu) tahun, dan dapat diperpanjang kembali jika diperlukan, dan pada bagian pembantu, pekerja diikat dalam kontrak kerja selama 6 (enam) bulan dan dapat diperpanjang kembali jika diperlukan.

Kontrak kerja waktu tertentu disepakati untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan, terhitung mulai tanggal Bulan ... tahun ... sampai tanggal ... bulan ... tahun, dengan menerima upah Rp Perminggu, lembur tetap Rp Perminggu sebagaimana ditentukan pada pasal 1 Kontrak Kerja Waktu Tertentu.

¹⁵ Iman Soepomo, *Op. Cit.*, h. 127-128.

Meskipun kontrak kerja ditetapkan selama waktu 12 (dua belas) bulan dan 6 (enam) bulan, pekerja dipekerjakan sebagai tenaga kerja kontrak bulanan, sehingga apabila waktu kontrak telah terlampaui, dengan sendirinya kontrak berakhir demi hukum, tanpa mengharuskan perusahaan membayar uang pesangon, ganti kerugian atau lain pemberian semacamnya sebagaimana ditentukan dalam pasal 2 Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja berakhir karena batas waktu kontrak kerja telah berakhir.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan sistem kontrak 1 (satu) tahun atau 6 (enam) bulan tentunya sangat merugikan pihak pekerja, karena pihak perusahaan dalam membuat perjanjian kerja tidak dengan itikat baik, tidak jujur, tidak tulus, tidak terbuka dan melakukan tindakan-tindakan yang bersifat menekan tentunya bertentangan dengan Pasal 3 Permenaker No. 01/MEN/1985 dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 8 Permenaker No. 02/MEN/1993.

Oleh karena pekerja yang dikerjakan dengan sistem kontrak merasa dirugikan karena kelanjutan kerjanya tidak jelas setelah masa kontrak kerja berakhir, para pekerja melakukan demonstrasi disertai dengan perusakan yang dilakukan oleh pekerja (pengurus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) terutama dilakukan oleh pekerja yang kontrak kerjanya diperpanjang lebih

dari lima kali, yaitu menghendaki menjadi pekerja tetap, namun oleh pihak manajemen perusahaan tidak ditanggapi. Merasa pihak manajemen perusahaan tidak menanggapi, pekerja melakukan tindakan yang brutal, sehingga mengakibatkan perusahaan menderita kerugian.

2. Akibat Hukum Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu pada di Perseroan Terbatas Pakerin

Terhadap kasus di atas, maka hal yang menarik untuk dibahas yaitu:

1) sistem kerja kontrak pada PT Pakerin tanpa batas waktu perpanjangannya, dan 2) penyelesaian perselisihan perburuhan dengan mengajukannya pada Pengadilan Negeri melalui penyelesaian pidana.

Perjanjian kontrak kerja waktu tertentu adalah diperkenankan, karena perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian sebagaimana buku III KUH Perdata yang menganut asas kebebasan berkontrak, asalkan perjanjian kerja yang dibuat tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum maupun kesusilaan.

Suatu kontrak kerja untuk waktu tertentu dibuat bertentangan dengan undang-undang, apabila dibuat tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana pasal 1320 KUH Perdata jo pasal 4 huruf a, b dan c Permenaker No. PER-02/ MEN/1993, yaitu sepakat mereka yang

mengikatkan dirinya, cakap bertindak dalam hukum, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Syarat sepakat mereka yang membuat perjanjian, cakap bertindak dalam hukum dan syarat suatu hal tertentu, tentunya telah terpenuhi secara keseluruhannya, untuk itu hal yang perlu diketahui adalah apakah syarat suatu sebab yang halal sebagaimana syarat ke 4 pasal 1320 KUH Perdata jo syarat butir d pasal 4 Permenaker No. PER-02/ MEN/1993

Pada PT Pakerin pekerja yang diikat dengan sistem kontrak kerja yaitu pekerja menempati posisi operasional, yang sifat kerjanya dapat diganti oleh pekerja yang lain, sehingga termasuk pekerjaan yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu yang sekali selesai atau sementara sifatnya, yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, yang bersifat musiman atau yang berulang kembali, yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus, yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru tambahan yang masih dalam percobaan atau perjanjian sebagaimana pasal 4 ayat (3) Permenaker No. PER-02/ MEN/1993. Pekerja yang demikian diperkenankan untuk diikat dengan sistem kontrak kerja untuk waktu tertentu, hal ini berarti bahwa

jika PT Pakerin mengikat sistem kerja pekerja dengan kontrak kerja waktu tertentu adalah dibenarkan.

Kontrak kerja yang diterapkan oleh PT Pakerin terhadap para pekerja untuk waktu tertentu lamanya 1 tahun dan ada yang enam bulan. Kontrak kerja waktu tertentu selama satu tahun atau enam bulan adalah diperkenankan, namun hanya dapat diperpanjang satu kali dalam waktu yang sama dan tidak lebih dari 3 (tiga) tahun sebagaimana pasal 8 Permenaker No. PER-02/MEN/1993 bahwa Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama tiga tahun, Kesepakatan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya boleh diperpanjang satu kali untuk paling lama waktu sama, dengan ketentuan jumlah seluruhnya waktu Kesepakatan kerja itu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun. Apabila Kesepakatan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) diperpanjang selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Kesepakatan kerja berakhir, pengusaha memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan untuk memperpanjang Kesepakatan kerja tersebut. Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas pekerja tertentu tidak boleh berlangsung lebih dari 3 (tiga) tahun.

Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu yang diselenggarakan pada PT Pakerin tidak ada batasan masa perpanjangan kontrak, maksudnya jika kontrak berakhir dan perusahaan masih menghendaki pekerja untuk bekerja, maka kontrak akan diperpanjang. Demikian seterusnya, yang berarti bahwa perpanjangan kontrak yang seharusnya hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu yang sama, misalnya pekerja yang dikontrak kerja selama 1 (satu) tahun hanya dapat diperpanjang masa 1 (satu) tahun berikutnya sebagaimana pasal 8 Permenaker No. PER-02/MEN/1993 tidak terpenuhi. Hal ini berarti bahwa kontrak kerja untuk waktu tertentu yang terjadi pada PT Pakerin dibuat tidak memenuhi syarat sahnyanya perjanjian yaitu syarat ke 4 pasal 1320 KUH Perdata jo syarat butir d pasal 4 Permenaker No. PER-02/ MEN/1993.

Kesepakatan kerja yang dibuat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, berarti syarat objektif sahnyanya perjanjian, yaitu suatu sebab yang halal tidak terpenuhi. Kesepakatan kerja yang dibuat tidak memenuhi syarat objektif sahnyanya perjanjian, maka sebagaimana dikemukakan oleh Subekti di atas, kesepakatan kerja tersebut batal demi hukum dan dianggap tidak pernah dibuat perjanjian kerja.

Dengan adanya kontrak kerja yang batal demi hukum, namun kenyataannya perusahaan tidak melakukan revisi terhadap kontrak kerja

selama waktu tertentu dan mengakibatkan pekerja dirugikan, maka pekerja yang bersangkutan dapat menyelesaikan melalui mengajukan permohonan pada Panitia Daerah sebagaimana pasal 6 UU No. 22 Tahun 1957.

Perselisihan perburuhan diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 (UU No. 22 Tahun 1957) tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perselisihan perburuhan menurut pasal 1 ayat (1) huruf c, ialah “pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan”. Perselisihan perburuhan meliputi:

1) Perselisihan hak/hukum:

- a. Penerapan hukum (perbedaan pandangan hukum).
- b. Perselisihan hak.
- c. Diskriminasi perlakuan.

2) Perselisihan kepentingan:

- a. syarat-syarat kerja;
- b. Hubungan kerja; dan
- c. Keadaan perburuhan.¹⁶

¹⁶ Darwan Prinst, *Op. Cit.*, h. 231.

Perselisihan perburuhan biasanya dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangen-geschillen*). Perselisihan hak maksudnya perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian ataupun menyalahi ketentuan hukum. Perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan syarat perburuhan, biasanya perbaikan syarat perburuhan yang oleh organisasi buruh dituntut kepada pihak majikan. Perselisihan perburuhan terjadi jika pekerja menuntut hak-hak normatif, tuntutan mana tidak dipenuhi oleh pengusaha, sehingga tidak terdapat persesuaian paham antara pengusaha dengan pekerja yang melakukan musyawarah antara kedua belah pihak. Tuntutan-tuntutan yang diajukan oleh pekerja dapat berupa tuntutan normatif dan tuntutan tidak normatif. Tuntutan normatif adalah: "Tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, sebagai akibat pihak pengusaha tidak memenuhi kewajiban yang diletakkan oleh peraturan perundang-undangan tersebut".¹⁷ Tuntutan yang tidak normatif adalah: "Tuntutan yang tidak didasarkan pada ketentuan yang terdapat dalam

¹⁷ Soepomo, *Op. Cit.*, h. 177.

peraturan perundang-undangan".¹⁸

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 memberikan kewenangan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan untuk menyelesaikan perselisihan hak antara majikan dengan buruh. Disebutkan terakhir ini perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.¹⁹ Hal ini secara tegas tertuang dalam pasal 6 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957, yang menentukan bahwa: Jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah.

Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan sesuai dengan ketentuan pasal 2 UU No. 12 Tahun 1964. Jika penyelesaian secara musyawarah antara pengusaha dengan pekerja (penyelesaian secara bipartite) tidak membawa hasil, penyelesaian dapat melibatkan atau diperantarai oleh pegawai

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*, h. 158.

(penyelesaian secara tripartite) atau bahwa benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya atau telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai perselisihan sesuai dengan ketentuan pasal 3 UU No. 12 Tahun 1964.

Perkataan "salah satu pihak" berarti bisa pihak pengusaha maupun pihak pekerja jika terjadi perselisihan perburuhan disertai dengan pengambilan tindakan, misalnya pihak pengusaha menghalang-halangi pekerja melakukan pekerjaan (skorsing), atau pekerja tidak bersedia bekerja atau terlambat bekerja, maka tindakan tersebut harus diberitahukan dengan surat kepada pihak yang lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah. Mengenai pihak-pihak yang dimaksud adalah sebagaimana ditentukan dalam pasal 1 ayat (1) huruf d UU No. 22 Tahun 1957, yang menentukan: Tindakan tersebut pada pasal 6 undang-undang ini, ialah salah satu dari perbuatan-perbuatan sebagai berikut: Dari pihak majikan; menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lain menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Dari pihak buruh, secara kolektif menghentikan atau memperlambat ja-lannya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Mengenai prosedur atau tatacara mengajukan perselisihan hak perburuhan kepada Ketua Panitia Daerah, tidak mengaturnya. Oleh karena itu harus dilihat pelaksanaannya di dalam praktek. Menurut Darwan Prinst "perlu lebih dahulu memahami tentang tuntutan hak-hak normatif buruh, seperti uang pesangon, uang jasa, uang lembur dan uang cuti. Tuntutannya biasanya diajukan kepada Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, biasanya ditangani oleh seksi syarat-syarat dan hubungan kerja."²⁰

Apabila pihak pekerja yang mengajukan perselisihan perburuhan yang ditimbulkan karena pengusaha melakukan pelanggaran normatif peraturan perburuhan, maka pengaduannya juga disampaikan ke Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, akan tetapi biasanya ditangani oleh Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan. Jadi disini sifatnya

²⁰ Darwan Prinst, *op. Cit.*, h. 233.

adalah pidana, dan penyidiknyanya adalah Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu dari Departemen Tenaga Kerja, dalam hal ini Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan.²¹

Apabila memperhatikan uraian di atas menunjukkan bahwa perselisihan perburuhan yang berhak untuk menyelesaikannya adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah jika untuk tenaga kerja perseorangan atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat untuk Pekerja dalam jumlah banyak atau massal. Jadi jika pihak PT Pakerin menyelesaikan perselisihan perburuhan ini dengan cara mengajukan tuntutan pidana terhadap para pekerja pada Pengadilan Negeri adalah tidak berlandaskan hukum, mengingat pengrusakan yang dilakukan oleh para pekerja tidak lepas dari tidak adanya tanggapan dari pihak perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dengan pihak pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja (penyelesaian secara tripartit) ketika penyelesaian secara bi partit tidak membawa hasil..

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dijelaskan bahwa pada PT Pakerin Mojokerto, para pekerja dikontrak untuk waktu 6 bulan dan satu tahun masa kerja. Kontrak kerja atau perjanjian kerja tersebut

²¹ *Ibid.*

diperpanjang terus menerus hingga waktu yang tidak tertentu atau tidak ada batasan, padahal menurut ketentuan pasal 8 Permenaker No. PER-02/MEN/1993, bahwa kontrak kerja hanya diperkenankan tidak boleh lebih lama dari 3 tahun dengan perhitungan perjanjian kerja awal dan dapat diperpanjang sekali untuk waktu yang sama, sehingga jika perjanjian kerja tersebut diperpanjang terus menerus, maka perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum, karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu pada PT Pakerin Mojokerto yaitu mengikat pekerja dengan kontrak kerja selama 6 bulan dan 1 tahun dan dapat diperpanjang untuk waktu yang tidak terbatas tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/ 1993). Kontrak kerja hanya boleh diperpanjang satu kali untuk paling lama waktu sama, dengan ketentuan jumlah seluruhnya waktu Kesepakatan Kerja itu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun, sesuai dengan ketentuan pasal 8 ayat (2) Permenaker No. PER-02/MEN/1993. Kontrak kerja pada PT Pakerin perpanjangannya tidak terdapat ketentuan yang pasti, yang berarti bertentangan dengan ketentuan pasal 8 ayat (2) Permenaker No. PER-02/MEN/1993.
- b. Kontrak kerja yang dibuat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka kontrak kerja tersebut dibuat tidak sesuai dengan syarat objektif sahnyanya perjanjian sebagaimana pasal 1320 ayat (4) KUH Perdata jo pasal 4 butir d Permenaker No. PER-02/

MEN/1993, maka konsekuensinya kontrak kerja pada PT Pakerin adalah batal demi hukum.

2. Saran

- a. Hendaknya kontrak kerja waktu tertentu dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku agar pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dapat dengan tenang, yang konsekuensinya produktivitas kerja akan naik, tentunya perusahaan diuntungkan.
- b. Agar kasus kontrak kerja yang tidak terbatas ini tidak terulang, maka hendaknya di dalam Peraturan pemerintah sebagai pelaksana UU No. 13 Tahun 2003 memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003.

DAFTAR BACAAN

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.

Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1992.

Machsoen Ali, Pemenuhan Hak-hak Normatif Pekerja sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja, Majalah Hukum "*Yuridika*", Volume 16 No. 3, Mei 2001.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1991.

Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986.