



## Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial

Bryllian Abraham Titihalawa<sup>1</sup>, Barzah Latupono<sup>2</sup>, Dezonda Rosiana Pattipawae<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : brillianttitihalawa@gmail.com

**ABSTRACT:** An industrial relations dispute is a difference of opinion that results in a conflict between an entrepreneur or a combination of entrepreneurs and workers/laborers or a trade union/labor union due to disputes regarding rights, disputes over interests, and disputes over the termination of employment relations as well as disputes between trade unions/labor unions in only one company. The purpose of the agreement is none other than the purpose of the law itself, namely to provide protection and justice for the parties entering into the agreement. This research uses normative juridical research methods, namely library law research and because this research is carried out by having library materials. The approach in normative research is the Statute Approach and the Conceptual Approach. In this study, a descriptive-analytical type of research will be used. Work agreements are made in writing or verbally. Work agreements that are required in writing are carried out in accordance with applicable laws and regulations. Work agreements are divided into PKWT and PKWTT. PKWT is regulated to provide protection for workers, on the basis of the consideration that it does not occur where the appointment of workers is carried out through an agreement in the form of a PKWT for work that is continuous or is a permanent/permanent job of a business entity. PKWT can be done with a daily work agreement. Daily Work Agreements are carried out with the condition that the Worker/Labourer works less than 21 (twenty one) days in 1 (one) month. If the Worker/Labourer works 21 (twenty one) days or more for 3 (three) consecutive months or more, the Daily Work Agreement becomes invalid and the Employment Relations between Employer and Worker/Labourer by law change based on the PKWTT.

**Keywords:** *Employment Agreement; Businessmen; Labor.*

**ABSTRAK:** Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Tujuan diadakan perjanjian tidak lain dari pada tujuan hukum itu sendiri yaitu memberi perlindungan dan keadilan bagi para pihak yang mengadakan perjanjian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *yuridis normatif*, yaitu penelitian hukum kepustakaan dan karena penelitian ini dilakukan dengan cara memiliki bahan kepustakaan. Pendekatan dalam penelitian normatif yaitu Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan Pendekatan Konsep (*conceptual approach*), dalam penelitian ini akan digunakan tipe penelitian yang bersifat *deskriptif-analitis*. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibagi menjadi PKWT dan PKWTT. PKWT diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. PKWT dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian. Perjanjian Kerja harian dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

**Kata Kunci:** *Perjanjian Kerja; Pelaku Usaha; Tenaga Kerja.*

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945), Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Artinya, setiap warga negara Indonesia berhak untuk menyejahterakan hidupnya dengan memiliki pekerjaan yang layak.

Hubungan industrial adalah “suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, unsur karyawan dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan UU NRI Tahun 1945”. “Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”<sup>1</sup>.

Perwujudan Hubungan Industrial mengatur dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut peraturan perundang-undangan adalah segala ketentuan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban yang muncul karena adanya hubungan industrial yang telah disetujui oleh para pekerja dan pengusaha. Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu “suatu kondisi dimana terdapatnya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dengan karyawan karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disingkat PHK) atau perjanjian kerjasama”<sup>2</sup>.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan pendekatan *yuridis normatif*, yaitu penelitian hukum kepustakaan dan karena penelitian ini dilakukan dengan cara memiliki bahan kepustakaan. Pendekatan dalam penelitian normatif yaitu Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) yakni Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan di teliti adalah berbagai norma hukum yang menjadi dasar untuk memperkaya pertimbangan-pertimbangan hukum yang tepat dalam menghadapi problem hukum yang di hadapi dan Pendekatan Konsep (*conceptual approach*) yakni Konsep ini memiliki banyak pengertian Dalam ilmu hukum akan berbeda dengan konsep-konsep dalam hukum pidana. Konsep dalam pengertian yang relevan adalah unsur-unsur abstrak yang dalam fenomena suatu bidang studi menunjuk pada hal-hal yang sifatnya meluas.

---

<sup>1</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam Teori dan Praktik di Indonesia)*, Prenada Media Group, Jakarta, 2019, h. 34.

<sup>2</sup> Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Armico Bandung, 1982, h: 246-247

Salah satu fungsi logis dari konsep ialah memunculkan, objek-objek yang menarik dari sudut pengetahuan dalam pikiran,<sup>3</sup> dalam penelitian ini akan digunakan tipe penelitian yang bersifat *deskriptif-analitis* dengan alasan adalah bahwa hasil yang didapatkan dari studi kepustakaan selanjutnya dianalisis dan dibahas dengan menggunakan alur pembahasan secara sistematis. Dengan demikian hasil analisis dan pembahasan tersebut selanjutnya diskripsikan untuk mempermudah penarikan beberapa kesimpulan dan pengajuan saran

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja mengacu pada hukum perjanjian yaitu suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Perjanjian dikatakan sah jika memenuhi ketentuan yang di atur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Tujuan diadakan perjanjian tidak lain dari pada tujuan hukum itu sendiri yaitu memberi perlindungan dan keadilan bagi para pihak yang mengadakan perjanjian. Salah satu cara untuk melindungi para pihak dalam perjanjian kerja adalah dengan cara menerapkan adanya keseimbangan.

Pengertian perjanjian kerja dapat dilihat dalam Pasal 1601 huruf a KUHPerdata menyebutkan bahwa : “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dalam pasal ini hubungan yang terjadi adalah hubungan kerja antara buruh dengan majikan, hal ini terjadi karena adanya perjanjian kerja. Buruh melakukan pekerjaan di bawah pimpinan atau petunjuk majikan. Dalam Pasal tersebut terdapat 3 hal pokok, yaitu :

- a) Adanya pekerjaan yang dilakukan oleh buruh,
- b) Upah diberikan langsung oleh majikan,
- c) Posisi si buruh berada pada posisi tidak seimbang (berada dibawah perintah si majikan)

Perjanjian kerja menurut Subekti “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 yang dalam bahasa Belanda disebut *dienstverhording*, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain. Sedangkan perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama mengkehendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah tertentu sebagai harga pemborongan.<sup>4</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa Perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja adalah salah satu dari perjanjian pada umumnya, sehingga syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata berlaku juga

<sup>3</sup> Johnny Ibrahim, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan Ketiga, Bayumedia Publishing, Malang, 2007, h. 306.

<sup>4</sup> R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet 10, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, h. 63.

untuk sahnya suatu perjanjian kerja. Isi perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan.<sup>5</sup>

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh pengusaha, begitu juga pengusaha menerima pekerja untuk dipekerjakan.
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Kedua belah pihak dalam perjanjian kerja yaitu pihak pekerja dengan pihak pengusaha cakap dalam membuat perjanjian. Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan batasan umur dalam membuat perjanjian adalah minimal berusia 18 tahun selain itu seseorang dikatakan cakap dalam membuat perjanjian jika tidak terganggu jiwanya atau waras.
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan merupakan obyek perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak.
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan sebagai obyek dalam perjanjian kerja harus halal, didalam suatu perjanjian kerja jenis pekerjaan merupakan hal yang harus jelas disebutkan.

Unsur dari perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- a) Adanya unsur pekerjaan. Dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang di perjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.
- b) Adanya unsur perintah. Pekerja tunduk pada perintah pengusaha didalam melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan, termasuk perintah secara tertulis yang terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja diwajibkan untuk mentaati seluruh perjanjian kerja yang ada dan berlaku didalam perusahaan tempatnya bekerja.
- c) Adanya waktu tertentu. Waktu tertentu memiliki pengertian yang sangat luas, dapat berarti waktu tidak tertentu artinya berakhirnya waktu perjanjian pada saat perjanjian kerja tidak ditetapkan, atau waktu tertentu yang berarti berakhirnya waktu perjanjian ditetapkan pada saat dibuat perjanjian atau berakhirnya disetujui pada saat pekerjaan yang disepakati selesai.
- d) Adanya unsur upah. Tujuan utama seorang bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan atau upah, dengan adanya upah menegaskan bahwa hubungan yang terjadi antara pekerja/buruh dan pemberi kerja adalah merupakan suatu hubungan kerja<sup>6</sup>

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang -undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya 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

---

<sup>5</sup> Sedjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hal. 95.

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 11.

tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Ketentuan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Ketentuan-ketentuan, sifat, jenis pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana termuat dalam Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), (selanjutnya disingkat UU Cipta Kerja) “Ketentuan Pasal 59 diubah sehingga berbunyi :

- 1) “Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut :
  - a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - c) pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
  - e) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- 2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

KUHPerdata mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa :

- a) Buruh/pekerja diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
- b) Dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Kewajiban pengusaha adalah sebagai berikut:

- a) Kewajiban membayar upah.
- b) Kewajiban memberikan istirahat /cuti.
- c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan.
- d) Kewajiban untuk memberikan surat keterangan,

Berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 81 angka 16 UU Cipta kerja :

- 1) "Perjanjian kerja berakhir apabila :
  - a) pekerja meninggal dunia;
  - b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
  - c) selesainya suatu pekerjaan tertentu;
  - d) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
  - e) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- 2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- 3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja /buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja /buruh.
- 4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja /buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

## **B. Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja**

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, di mana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas "kebebasan berkontrak" (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.<sup>7</sup>

Subekti mengatakan bahwa "Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Sedangkan perikatan adalah perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut".<sup>8</sup>

Sudikno Mertokusumo mengemukakan bahwa "perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum".<sup>9</sup> Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih", dengan demikian suatu kesepakatan berupa perjanjian atau kontrak pada hakikatnya adalah

---

<sup>7</sup> Muhammad Regen Pohan, *Perlindungan Hukum Terhadap Perkerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, MLJ Merdeka Law Journal, Vol. 1. No. 2, Malang, 2017, hal. 63.

<sup>8</sup> 3 R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 2005, hal. 1.

<sup>9</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hal. 97.

mengikat, bahkan sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, kesepakatan ini memiliki kekuatan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.<sup>10</sup> Berdasarkan rumusan pengertian perjanjian yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian itu terdiri dari :

- 1) Ada pihak-pihak.
- 2) Ada persetujuan antara pihak-pihak.
- 3) Ada prestasi yang akan di laksanakan.
- 4) Ada bentuk tertentu lisan atau tulisan.
- 5) Ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian.
- 6) Ada tujuan yang hendak di capai.

Menurut KUHPerdara perjanjian merupakan salah satu sumber yang melahirkan perikatan yang diatur dalam buku III KUHPerdara, kecuali itu sumber perikatan yang lain adalah undang-undang, yurisprudensi, hukum tertulis dan tidak tertulis serta ilmu pengetahuan. Pasal 1233 KUHPerdara bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan dari perjanjian dan undang-undang. Subekti mengatakan: "Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu". Perikatan merupakan suatu hubungan hukum yang terjadi baik karena perjanjian atau karena hukum. Dinamakan sebagai perikatan, karena hubungan hukum itu mengikat, yaitu kewajiban-kewajiban yang timbul dari adanya perikatan dapat dipaksakan secara hukum. Hubungan hukum adalah hubungan yang menimbulkan akibat hukum yaitu adanya hak dan kewajiban.

Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak". Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.<sup>11</sup>

Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat (1) UU ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaannya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan UU Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja; memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Selain unsur-unsur tersebut, ada pula empat (4) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh.

---

<sup>10</sup> Huala Adolf, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Refika Aditama, Bandung. 2006, hal. 1

<sup>11</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 45.

Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi PKWT dan PKWTT. PKWT diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja/buruh melalui PKWT ini adalah untuk memberikan kepastian bagi untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan PKWT ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45 dan Tambahan Lebaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647), (selanjutnya disingkat PP 35/2021) menyebutkan bahwa ayat (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh, ayat (2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan, ayat (3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, ayat (4) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. PKWT didasarkan atas :

- a) Jangka waktu: PKWT berdasarkan jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu :
  - 1) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - 2) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - 3) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.
- b) Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu: PKWT berdasarkan selesaiannya suatu pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu :
  - 1) pekerjaan yang sekali selesai; atau
  - 2) pekerjaan yang sementara sifatnya.

Pekerjaan yang bersifat musiman merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada : a). musim atau cuaca; atau b). kondisi tertentu. Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu. Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.<sup>12</sup>

PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai

---

<sup>12</sup> Aloysius Umiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2021, h. 54.

maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Masa kerja pekerja/buru dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT.

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja. Kesepakatan para pihak memuat : a). ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan b). lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT.

PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran. PKWT dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian. Perjanjian Kerja harian dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh. Perjanjian Kerja harian dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat : a). namaf alamat Perusahaan atau pemberi kerja; b). namaf alamat Pekerja/Buruh; c). jenis pekerjaan yang dilakukan; dan d). besarnya Upah. Pengusaha wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.<sup>13</sup> Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).<sup>14</sup> Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka seti, Bandung, 2021, h. 73.

<sup>14</sup> Dezonda R. Pattipawae, *Tanggung Jawab Pemerintah dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja*, *Junrla Saniri* Fakultas Hukum Universitas Pattimura Vo. 3, No.1 November 2022, h. 41.

<sup>15</sup> Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing)* di Kota Ambon, *Jurnal Sasi* Fakultas Hukum Universitas Pattimuta Vol. 17, No. 13, Juli-September 2011, h. 59.

PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. PKWT paling sedikit 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). besaran dan cara pembayaran upah; f). hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama; g). mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT; h). tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan i), tanda tangan para pihak dalam PKWT. PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

## KESIMPULAN

Perjanjian kerja adalah salah satu dari perjanjian pada umumnya, sehingga syarat-sahnya perjanjian secara umum sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata berlaku juga untuk sahnya suatu perjanjian kerja. Isi perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan. Hubungan industrial adalah "suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, unsur karyawan dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan UU NRI Tahun 1945. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.

## REFERENSI

### Jurnal

- Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing)* di Kota Ambon, Jurnal Sasi Fakultas Hukum Universitas Pattimuta Vol. 17, No. 13, Juli-September 2011.
- Dezonda R. Pattipawae, *Tanggung Jawab Pemerintah dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja*, Jurnal Saniri Fakultas Hukum Universitas Pattimura Vo. 3, No.1 November 2022.
- Johnny Ibrahim, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan Ketiga, Bayumedia Publishing, Malang, 2007.
- Muhammad Regen Pohan, *Perlindungan Hukum Terhadap Perkerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, MLJ Merdeka Law Journal, Vol. 1. No. 2, Malang, 2017.

## **Buku**

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Aloysius Umiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2021.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Huala Adolf, *Dasar-Dasar Hukum Kontrak Internasional*, Refika Aditama, Bandung, 2006.

Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka seti, Bandung, 2021.

Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Armico Bandung, 1982.

R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet 10, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.

-----, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 2005

Sedjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2003.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999.