

AKIBAT HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DIBUAT TIDAK DENGAN BENTUK TERTULIS

Oleh :

Sri Suartini

I Made Walesa Putra

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRACT:

This paper shall be entitled as "Legal Implications of Periodical Contractual Unwritten Agreement (PKWT)". This paper shall apply normative legal research and statutory approach with the aims knowing the form of agreement and its unwritten legal implication. Contractual relationship existed among entrepreneur and employee shall be based upon working contract. It shall be made in either written or unwritten form. However, within the circumstances of such unwritten contract, such the contract shall be classified into Uncertain Periodical Agreement.

Key words: *Working Relationship, Periodical Contractual Agreement, Legal Implication*

ABSTRAK:

Makalah ini berjudul "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dibuat Tidak dengan Bentuk Tertulis". Makalah ini menggunakan metode analisis normatif dan pendekatan perundang-undangan dengan tujuan untuk mengetahui bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan akibat hukum PKWT tidak tertulis. Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja didasarkan atas perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Namun pada PKWT harus dibuat dalam bentuk tertulis jika PKWT tidak tertulis maka PKWT dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Kata kunci : Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Akibat Hukum

I. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam memenuhi kebutuhannya yang beraneka ragam untuk hidup, manusia perlu bekerja, baik yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja sendiri adalah bekerja dengan modal dan perusahaan sendiri. Sedangkan bekerja dengan orang lain adalah dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah, sehingga harus tunduk pada orang lain tersebut.¹ Bekerjanya seseorang dengan orang lain inilah yang sering terjadi hubungan hukum yang kemudian menimbulkan hak dan kewajiban bagi orang yang bekerja/pekerja dan pemberi kerja yang dikenal dengan hubungan kerja.

¹ Zainal Asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet Ke-9, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Hal. 1.

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha didasarkan atas perjanjian kerja seperti yang dijelaskan oleh Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (disingkat UU Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja berisikan persetujuan untuk saling mengikatkatkan diri dimana pekerja akan bekerja dengan menerima perintah dari pengusaha/majikan dengan mendapatkan upah serta memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak baik yang dibuat tertulis maupun lisan.²

Perjanjian kerja Di Indonesia dapat dibuat untuk waktu tertentu (disingkat PKWT) dan waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam melakukan usahanya, pengusaha seringkali membutuhkan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya sementara. Agar tidak menambah tenaga kerja tetap maka pengusaha akan mempekerjakan pekerja dengan PKWT.

1.2. Tujuan Penulisan

Setiap penulisan suatu karya ilmiah pasti memiliki tujuan tertentu. Adapun tujuan penulisan yang juga menjadi rumusan permasalahan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak tertulis.

II. ISI MAKALAH

2.1. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian yuridis normatif dan dikaji dengan pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*) artinya suatu masalah akan dilihat dari aspek hukumnya dan dengan menelaah peraturan perundang-undangan, kemudian dikaitkan dengan permasalahan yang dibahas.

2.2. Hasil dan Pembahasan

2.2.1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PKWT adalah perjanjian kerja yang didalamnya memuat batas waktu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja ini biasanya digunakan

²Lalu Husni, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-9, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal. 64.

untuk pekerja tidak tetap atau kontrak. PKWT dapat didasarkan atas dua hal yaitu; jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.³

PKWT juga harus memenuhi ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) buku III tentang perikatan Pasal 1320 tentang sahnya suatu perjanjian karena pada dasarnya PKWT adalah perjanjian. PKWT agar dianggap sebagai suatu perjanjian yang sah harus memenuhi syarat-syarat yaitu:

- a. adanya kesepakatan kedua belah pihak
- b. kecakapan kedua belah pihak untuk melakukan perbuatan hukum
- c. adanya suatu objek tertentu
- d. adanya sebab yang halal; tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan

PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Macam pekerjaan yang dapat dilakukan atas dasar PKWT adalah:⁴

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga (3) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; yaitu yang tergantung pada cuaca atau kondisi tertentu.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

2.2.2. Akibat Hukum PKWT Tidak Tertulis

Perjanjian Kerja memang dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Namun dalam PKWT, perjanjian kerja yang dibuat harus dibuat dalam bentuk tertulis. Menurut Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus 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

Hal. 44. ³Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta,

⁴*Ibid*, Hal. 45.

- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Karena keterbatasan pengetahuan atau terkendala hal-hal lain, seringkali perjanjian kerja yang dibuat adalah perjanjian kerja dalam bentuk lisan baik PKWTT maupun PKWT. Sesuai dengan ketentuan Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, PKWT yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis dinyatakan sebagai PKWTT.⁵ Dari ketentuan tersebut, status pekerja yang semula pekerja tidak tetap karena PKWT tidak tertulis maka pekerja berstatus pekerja tetap dengan konsekuensi pekerja tersebut mendapatkan hak-hak sebagai pekerja tetap.

III. KESIMPULAN

PKWT harus dibuat dalam bentuk tertulis sesuai dengan Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Jika PKWT tidak dibuat dalam bentuk tertulis maka PKWT dinyatakan sebagai PKWTT oleh karena ini pekerja dalam perjanjian tersebut statusnya akan menjadi pekerja tetap beserta dengan hak-haknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Husni, Lalu, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-9, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Zainal Asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet Ke-9, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, diterjemahkan oleh R. Subekti, 1992, Pradnya Paramitha, Bandung.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵*Ibid.*