

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja yang terjalin antara pihak perusahaan dengan pekerja disebabkan terdapat perjanjian kerja yang mendahuluinya, sehingga menimbulkan akibat hukum antara kedua belah pihak yang sering dikenal dengan hak dan kewajiban antara pihak perusahaan dan pekerja. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ditetapkan pada tanggal 31 Maret 2023 UU Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) mulai berlaku pada tanggal 31 Maret 2023, Dengan adanya perubahan regulasi dari pemerintah khususnya di bidang ketenagakerjaan yakni dari UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi UU No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tentu hal ini akan berpengaruh terhadap dunia usaha khususnya dibidang hubungan kerja di perusahaan, antara lain menyangkut bentuk hubungan kerja, status pekerja PKWTT dan PKWT, kebijakan upah

pekerja, pemberian besarnya kompensasi atau pesangon dan lain lain.¹

Bahwa khusus terkait dalam sistem hubungan kerja antara PKWTT dengan PKWT, dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) yang di revisi menjadi Undang Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) dan menjadi undang-undang no 6 tahun 2023, ditemukan ada perubahan yang mendasar dari Ketentuan UU Ketenagakerjaan sebelumnya yaitu tentang adanya pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT. Berdasarkan UU Cipta Kerja apabila salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan, maka Pihak pemberi kerja memberikan kompensasi kepada Pekerja PKWT tersebut, dengan besar kompensasi di perhitungkan dari lamanya masa kerja.

Secara khusus syarat sah perjanjian diatur dalam dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Empat unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat

¹ Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perjanjian*, Bale Bandung, Bandung, 1986, hal.19

terpisahkan karena apabila salah satu dari persyaratan tersebut tidak dipenuhi maka perjanjian kerja dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Perjanjian kerja dapat dibatalkan artinya perjanjian yang sudah dibuat bisa dibatalkan apabila subjek dalam perjanjian kerja tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, dan perjanjian kerja batal demi hukum artinya perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada karena objeknya bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam pelaksanaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek hukum perjanjian, Peraturan Perundang-undangan di Indonesia seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 dan UU No. 6 Tahun 2023 mengatur tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang peraturan pelaksana lainnya. Yang membedakan secara khusus antara PKWT dan PKWTT yaitu jangka waktu, jenis pekerjaan dan ketentuan lain yang diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2020.²

² Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ebook, Semarang, 2015, hal.48

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengenai jangka waktu mengalami perubahan setelah disahkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang kemudian pemerintah mengeluarkan turunan dari undang-undang tersebut yaitu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Menurut Philipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat - perangkat hukum.

Permasalahan ini berkaitan dengan hak karyawan yang berkerja di PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin ada 5 karyawan yang menggugat **Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin** bahwa selama para penggugat berkerja di Perusahaan penggugat telah berkerja dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan oleh tergugat terdapat beberapa permasalahan menyakut pelaksanaan hubungan industrial yang menjadi perselisihan antara tergugat dan penggugat yaitu:

1. Pembayaran Upah tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.
2. Status hubungan kerja yang seharusnya menjadi pkwt (pekerja waktu tidak tertentu) sampai saat ini karyawan termasuk para penggugat di beri status pkwt (pekerja waktu tertentu).

Para penggugat sudah memberi surat untuk dijalan mediasi tetapi pihak PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin tidak ada Upaya perdamaian, Tergugat mengajukan eksepsi yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak tepat pihak. Namun, dalil-dalil tergugat pengadilan menyatakan Sebagian gugatan penggugat diterima, Mahkamah Agung menilai bahwa pengadilan pertama telah benar dalam menerapkan hukum dan menolak alasan permohonan kasasi tergugat sehingga menguatkan keputusan pengadilan PHI (perselisihan hubungan industrial) tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti terkait judul : **“ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PDAM TIRTA BERTUAH KABUPATEN BANYUASIN (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 873 K/Pdt.Sus-PHI/2024)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut, adapun rumusan permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Hukum Ketenagakerja?
2. Bagaimana Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Perlindungan Hukum Di PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin?
3. Bagaimana Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Hubungan Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Di PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin Perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 873 K/pdt.Sus-PHI/2024?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan hukum pada bagian rumusan masalah, untuk tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk memberikan gambaran yang sebenarnya mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia khususnya dengan alasan efisiensi. Adapun tujuan dari penelitian hukum ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja PKWT dalam peraturan perundang-undangan, khususnya setelah perubahan aturan terbaru seperti uu cipta kerja 2023;
2. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PDAM tirta bertuah kabupaten

banyuasin, terutama terkait dengan hak-hak mereka dalam hubungan kerja berdasarkan perjanjian PKWT yang berlaku;

3. Untuk mengetahui Bagaimana Upaya Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Hubungan Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perkerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin Perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 873 K/pdt.Sus-PHI/2024.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini memberi pemikiran dan ilmu pengetahuan hukum, khususnya Hukum pengaturan perlindungan hukum pekerja waktu tertentu (PKWT) karena perjanjian magang Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam akademis mengenai pengembangan ilmu hukum di Indonesia khususnya yang berkaitan dengan hukum perjanjian.

2. Secara Praktis

Diharapkan penelitian ini memiliki kegunaan praktis yaitu:

- a. Sebagai upaya pengembangan kemampuan dan pengetahuan hukum Penulis khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

- b. Sebagai bahan dalam menambah referensi bagi mahasiswa dan dosen Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Islam Sumatera Utara serta para pihak yang memerlukan.
- c. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sumatera Utara.

E. Definisi Operasional

Berdasarkan judul penelitian yang diteliti, adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis yuridis menurut kamus hukum, kata yuridis berasal dari kata *Yuridisch* yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum. Dapat disimpulkan analisis yuridis berarti mempelajari dengan cermat untuk memahami suatu pandangan dari segi hukum.
2. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.
3. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") adalah perjanjian

kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

4. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdato memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah". Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak".³

³ J.Satrio, *Hukum kontrak*, Sinar Grafik, Jakarta, 2013, hal 125

5. Pengertian internship atau magang adalah suatu program belajar sekaligus berlatih bekerja dengan cara langsung pada sebuah perusahaan selama beberapa waktu. Perusahaan yang menerima karyawan magang berhak memberi tugas dan wajib memberi bimbingan selama program.⁴
6. Putusan adalah pernyataan hakim yang dituangkan dalam bentuk tertulis dan diucapkan oleh hakim dalam sidang terbuka untuk umum sebagai hasil dari pemeriksaan perkara Hukum. Putusan merupakan tahap akhir dari proses pemeriksaan perkara di pengadilan yang berisi penyalahgunaan Hak Kekayaan Intelektual, yang dapat berupa putusan *condemnatoir* (menghukum), *declaratoir* (menyatakan), atau *constitutief* (menciptakan). Putusan harus memuat dasar alasan yang jelas dan rinci serta memuat pasal-pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.⁵

⁴ Diunduh Dari <https://id.prosple.com/career-planning/pengertian-magang-atau-internship-dan-seluk-beluknya-yang-perlu-kamu-ketahui> pada 08 februari 2025 13.32 WIB

⁵ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2009, hal. 9

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁶

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁷

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja

⁶ Sutjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal.54

⁷ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Armico Bandung 2003, hal 42

kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja. Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Selain itu juga bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Bentuk - Bentuk Perlindungan Hukum

- a. Perlindungan preventif. Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- b. Perlindungan Hukum Represif. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

3. Prinsip – Prinsip Perlindungan Hukum

Soetjipto Raharjo, seorang ahli hukum, berpendapat bahwa prinsip perlindungan hukum adalah untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan suatu kekuasaan tertentu kepadanya guna melindunginya dari ancaman yang akan menyerang kepentingannya tersebut.⁸

⁸ Soetjipto Raharjo dalam Philipus M. Hudson, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hal.38

Prinsip perlindungan hukum yang berdasarkan Pancasila dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia

Prinsip terhadap pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia di fokuskan terhadap pembatasan hak maupun pemberian suatu kewajiban pada masyarakat untuk mematuhiinya guna tercipta masyarakat yang damai, sehingga perlindungan hukum bagi rakyat diawali dengan konsep hak asasi manusia.

b. Prinsip Negara Hukum

Sesuai amanah konstitusi bahwa Indonesia adalah negara hukum, oleh karenanya segala sesuatunya harus dilandaskan dengan hukum demi terciptanya pengayoman dalam masyarakat. Perlindungan hukum sendiri merupakan bentuk nyata dari adanya hukum, sebab hasil dari adanya hukum adalah perlindungan hukum. Perlindungan tersebut dapat diartikan sebagai perlindungan untuk memperoleh jaminan atau santunan hukum atas kerugian yang mungkin didapatkan karena menjadi korban yang terjadi. upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada.⁹

⁹ Thoyyiban Bafadhal, *Perlindungan Hukum Di Indonesia*, Undang Jurnal Hukum 1, no.1 2018 hal.21-41

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Hukum Perikatan merupakan salah satu bidang hukum perdata. Hukum perikatan termasuk kedalam hukum harta kekayaan yang diatur pada Buku III KUH Perdata. Perikatan di dalam bahasa Belanda sering dikenal dengan *verbatenis* atau *overeenkomst*. Sedangkan menurut Mariam D. Badruzaman, bahwa perikatan dimaknai sebagai “hubungan hukum yang terjadi diantara dua orang atau lebih, yang terletak di bidang harta kekayaan, dengan pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi tersebut”.¹⁰

Pengertian mengenai perikatan tersebut, maka dapat dipahami bahwa Perikatan merupakan suatu perbuatan yang mengikat antara orang (subjek hukum) yang satu dengan orang (subjek hukum) yang lain. Sesuatu yang dikatakan mengikat apabila peristiwa hukum yang dapat berupa perbuatan, kejadian, dan keadaan. Peristiwa hukum tersebut kemudian menimbulkan akibat hukum, yaitu berupa hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Sumber perikatan diatur dalam KUH Perdata Pasal 1233 yang menyebutkan bahwa “Perikatan lahir karena perjanjian atau karena adanya Undang-undang”. Dari pasal tersebut diketahui bahwa perikatan muncul karena dua sebab yaitu, pertama karena adanya perjanjian dan kedua karena adanya Undang-undang yang telah mengatur. Sedangkan yang

¹⁰ Amalia, Nanda, *Hukum Perikatan*, Unimal Press, Nanggroe Aceh Darussalam, 2013), hal.2

dimaksud dengan perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata yaitu “Suatu perjanjian adalah Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Dari pasal tersebut dapat dimaknai secara sederhana terkait pengertian perjanjian yang menggambarkan tentang adanya para pihak yang saling mengikatkan diri maka sudah jelas bahwa dalam perjanjian itu terdapat suatu pihak yang mengikatkan diri kepada pihak lain. Sedangkan perikatan yang timbul karena Undang-undang berdasarkan Pasal 1352 KUH Perdata. Yang menyatakan “Perikatan-perikatan yang dilahirkan demi Undang-undang timbul dari Undang-undang saja, atau dari Undang-undang sabagai akibat perbuatan orang”. Perikatan yang timbul karena Undang-undang terbagi menjadi dua yaitu perikatan yang timbul berdasarkan Undang-undang dan perbuatan manusia sebagaimana yang diatur di dalam pasal 1353 KUH Perdata yang menyatakan “Perikatan-perikatan yang dilahirkan dari Undang-undang sabagai akibat perbuatan orang, terbit dari perbuatan yang halal atau dari perbuatan melanggar hukum”.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai perjanjian maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian merupakan hubungan hukum di bidang harta kekayaan yang terdiri dari dua orang atau lebih di mana subjek hukum yang satu dengan subjek hukum yang lainnya saling mengikatkan diri sehingga subjek hukum yang satu berhak atas prestasi yang diterimanya dan subjek hukum yang lain memiliki kewajiban dalam

memenuhi prestasi sesuai dengan kesepakatan yang diinginkan kedua belah pihak tersebut. Berikut beberapa pengertian mengenai perjanjian menurut para pakar hukum di Indonesia :

- a. Abdulkadir Muhammad, Perjanjian adalah persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal dalam lapangan harta kekayaan.¹¹
- b. Subekti, Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.¹²

2. Asas – Asas Perjanjian Kerja

Asas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah dasar (sesuatu yang menjadi tumpuan dalam berfikir atau berpendapat). Dalam pembentukan hukum, asas merupakan landasan awal yang harus dipenuhi guna mencapai kepastian hukum. Dalam hukum perjanjian tentu terdapat beberapa asas yang harus dipenuhi apabila subjek hukum hendak melaksanakan perjanjian, asas-asas tersebut yaitu:

- a. Asas Kebebasan Berkontrak Ketika melakukan perjanjian tentu harus dilakukan secara sukarela atas kehendak sendiri tanpa adanya intervensi dari pihak manapun. Asas kebebasan berkontrak ialah asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:
 1. Membuat atau tidak membuat perjanjian.
 2. Mengadakan perjanjian dengan siapapun.

¹¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1990, hal.78

¹² R. Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1979, hal.1

3. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya.

4. Menentukan bentuk dari suatu perjanjian (tertulis atau lisan).¹³

Asas kebebasan berkontrak dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek hukum Ketika hendak melangsungkan perjanjian diberikan kebebasan untuk menentukan sendiri bentuk dan isi dari perjanjian yang akan dibuat. Maka dengan adanya asas ini berarti subjek hukum ketika mengadakan perjanjian tidak boleh adanya unsur keterpaksaan atau intervensi dari pihak manapun. Jika terdapat unsur keterpaksaan maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan karena perjanjian tersebut mengandung unsur pemaksaan yang tidak sesuai dengan ketentuan asas dan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

- b. Asas konsensualisme memiliki arti bahwa suatu perjanjian dikatakan terjadi apabila terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak terkait dengan pokok-pokok perjanjian. Sejak itu perjanjian tersebut mengikat para pihak dan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban. Asas konsensualisme diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Dalam pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian, yaitu adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Kesepakatan merupakan persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak. Dan perjanjian dianggap tidak sah apabila tidak didahului dengan adanya

¹³ Salim H.S, *Hukum Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hal.9

kesepakatan antar kedualabelah pihak yang memiliki kepentingan untuk mengadakan perjanjian.

- c. Asas *Pacta sunt servanda* atau disebut dengan asas kepastian hukum asas ini berkaitan dengan akibat dari perjanjian. Di mana asas ini menyatakan bahwa perjanjian yang telah di buat antara kedua belah pihak makaber laku mengikat antara keduanya sebagaimana layaknya Undang-undang yang harus dipatuhi dan dijalankan oleh pihak-pihak yang membuat perjanjian.

Setiap orang yang membuat perjanjian/kontrak, maka orang tersebut terikat untuk memenuhi perjanjian yang telah dibuat dan disepakati, dikarenakan perjanjian tersebut memuat janji- janji yang harus dipatuhi dan dipenuhi serta janji tersebutlah yang mengikat para pihak seperti Undang-undang.¹⁴ Asas *pacta sunt servanda* telah diatur di dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang (Ahmadi Miru, Hukum Kontrak Bernuansa Islam, bagi mereka yang membuatnya”.

- d. Asas Iktikad Baik Asas iktikad baik memiliki makna bahwa para pihak sejak awal untuk membuat perjanjian sampai perjanjian tersebut berakhir, harus dilakukan dengan niat atau iktikad yang baik dan para pihak harus melaksanakan substansi perjanjian yang telah dibuat berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh serta kemauan

¹⁴ Ahmad Miru, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hal.11

baik yang lahir dari para pihak. Asas iktikad baik pada dasarnya terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu iktikad baik nisbi dan iktikad baik mutlak. Iktikad baik nisbi, ialah orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Dan iktikad baik mutlak penilaiannya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran yang objektif untuk menilai keadaan (penilai tidak memihak) menurut norma-norma objektif.¹⁵ Asas iktikad baik diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang berbunyi “Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik.”

- e. Asas Kepribadian merupakan asas yang menyatakan bahwa seseorang yang akan membuat dan melaksanakan perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Ketentuan mengenai asas ini tercantum di dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 KUH Perdata berbunyi: “Pada umumnya tak seorang dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji dari pada untuk dirinya sendiri”. Dan pasal 1340 KUH Perdata “Perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya”, Dari pasal-pasal tersebut sudah jelas bahwa perjanjian dibuat hanya untuk kepentingan dirinya sendiri. Namun ketentuan dari pasal tersebut terdapat pengecualian, sebagaimana yang di *introducir* dalam Pasal 1317 KUH Perdata, yang berbunyi: “dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, baik

¹⁵ Salim H.S, *Op. Cit* hal.11

suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau sesuatu pemberian kepada orang lain, mengandung syarat semacam itu". Dalam Pasal tersebut diketahui bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian untuk pihak ketiga dengan syarat dan ketentuan yang ditentukan. Sedangkan dalam Pasal 1318 KUH Perdata tidak hanya mengatur tentang perjanjian untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk kepentingan ahli waris dan kepada orang-orang yang memperoleh hak darinya.¹⁶

3. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan". Perjanjian kerja yang dipersyaratkan untuk dibuat secara tertulis, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur di dalam Pasal 52 Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003, dan syarat formil diatur di dalam pasal 54 Undang- undang Nomor 13 tahun 2003. Berdasarkan ketentuan pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Syarat materiil pada perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan/kecakapan melakukan perbuatan hukum.

¹⁶ *Ibid*, Hal.12 dan 13

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika perjanjian kerja yang dibuat tersebut bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukum yaitu perjanjian kerja dapat dibatalkan. Dan apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akan menimbulkan akibat hukum yaitu perjanjian kerja akan batal demi hukum.

Mengenai syarat-syarat perjanjian kerja di atas maka dapat dipahami bahwa sebenarnya ketentuan Pasal 53 Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengadopsi ketentuan pada Pasal 1320 KUH Perdata, hal tersebut dikarenakan perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya suatu perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata.¹⁷ Selanjutnya Perjanjian kerja juga harus memenuhi ketentuan formil berdasarkan Pasal 54 Undang -undang Nomor 13 tahun 2003 yaitu:

- a. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang - kurangnya memuat :
 1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
 2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
 3. Jabatan atau jenis pekerjaan.

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hal.42

4. Tempat pekerjaan.
 5. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
 6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
 7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
 8. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat.
 9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
- b. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya 2 (dua) rangkap, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing-masing mendapat satu perjanjian kerja

4. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha menurut jangka waktu (sementara atau terus menerus) dan jenis suatu pekerjaan (berulang-ulang atau selesainya suatu pekerjaan tertentu), hubungan kerja dapat dibuat dalam suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu (PKWTT). Berikut merupakan penjelasan mengenai jenis-jenis perjanjian kerja, yaitu :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Yang dimaksud dengan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Adapun unsur-unsur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

1. Jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. PKWT berdasarkan jangka dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
 - b) Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - c) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai.

2) Pekerjaan yang sementara sifatnya.

PKWT dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menurut Pasal 1 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan tersebut pada Pasal 60 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pengusaha dilarang membayarkan upah di bawah upah minimum yang berlaku. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak memiliki jangka waktu tertentu, artinya bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu berlangsung selama atau sampai para pihak mengakhiri perjanjian dengan alasan tertentu.

5. Hak dan Kewajiban Perjanjian Kerja

Berikut adalah hak dan kewajiban perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu dalam perjanjian magang:

a. Hak Pekerja Waktu Tertentu

1) Hak atas upah: Pekerja waktu tertentu berhak menerima upah

yang layak dan sesuai dengan perjanjian.

- 2) Hak atas jaminan sosial: Pekerja waktu tertentu berhak menerima jaminan sosial, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- 3) Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja: Pekerja waktu tertentu berhak menerima perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai.
- 4) Hak atas waktu istirahat dan liburan: Pekerja waktu tertentu berhak menerima waktu istirahat dan liburan yang cukup.
- 5) Hak atas perlindungan dari pelecehan dan diskriminasi: Pekerja waktu tertentu berhak menerima perlindungan dari pelecehan dan diskriminasi.

b. Kewajiban Pekerja Waktu Tertentu

- 1) Melaksanakan tugas dan kewajiban: Pekerja waktu tertentu wajib melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan dalam perjanjian.
- 2) Menghormati peraturan dan kebijakan perusahaan: Pekerja waktu tertentu wajib menghormati peraturan dan kebijakan perusahaan.
- 3) Menjaga rahasia perusahaan: Pekerja waktu tertentu wajib menjaga rahasia perusahaan dan tidak boleh mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia.
- 4) Mengikuti pelatihan dan pengembangan: Pekerja waktu

tertentu wajib mengikuti pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan.

- 5) Menghormati hak dan kewajiban rekan kerja: Pekerja waktu tertentu wajib menghormati hak dan kewajiban rekan kerja.

c. Perlindungan Hukum

- 1) Undang-Undang Ketenagakerjaan: Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi pekerja waktu tertentu, termasuk hak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Peraturan Pemerintah: Peraturan Pemerintah memberikan perlindungan bagi pekerja waktu tertentu, termasuk hak atas waktu istirahat dan liburan.
- 3) Konvensi Internasional: Konvensi Internasional, seperti Konvensi ILO tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi pekerja waktu tertentu, termasuk hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dengan demikian, pekerja waktu tertentu memiliki hak dan kewajiban yang jelas, serta dilindungi oleh peraturan perundang-undangan dan konvensi internasional.¹⁸

¹⁸ Diunduh Dari <https://siplawfirm.id/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-magang/?lang=id> pada 27 januari 2025 14.35 WIB

C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang dimaksud dengan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu”. Dari pengertian di atas maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan pada jangka waktu dan pekerjaan tersebut tidak bersifat tetap. Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dibatasi dengan jangka waktu dan dibatasi dengan suatu pekerjaan tertentu. Di dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang No 11 Tahun 2020 menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu 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.
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap”.

Mengenai pemaparan di atas bahwa pekerja/buruh dengan pengusaha sebagai para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja, selain terikat oleh perjanjian kerja akan terikat juga oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya dapat dilaksanakan maksimal 5 (lima) tahun. Akan tetapi apabila jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan, dengan jangka waktu sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Mengenai ketentuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa batas pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara keseluruhan maksimal 5 (lima) tahun dan jika melebihi ketentuan yang berlaku maka perjanjian tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan perjanjian tersebut batal demi hukum.

2. Subjek dan Ojek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Persyaratan agar terpenuhinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibagi menjadi 2 (dua) yaitu syarat subjektif dan objektif. Yang dimaksud dengan syarat subjektif adalah pekerja/buruh dengan pengusaha dalam melakukan perjanjian harus memenuhi ketentuan undang-undang ketika akan melakukan perbuatan hukum dan para pihak harus melaksanakan hak dan kewajiban dengan iktikad baik. Sedangkan

syarat objektif yaitu mengenai pekerjaan yang akan disepakati dan dilaksanakan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan. Berikut penjelasan subjek dan objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu :

a. Subjek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Subjek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah pekerja/buruh dengan pengusaha di mana kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban untuk dipenuhi. Para pihak adalah orang dewasa yang mempunyai tanggung jawab dan mampu untuk menyelenggarakan perjanjian kerja. Dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memang tidak mengatur secara detail mengenai persyaratan subjektif orang dikatakan dapat melakukan perjanjian kerja akan tetapi karena perjanjian kerja merupakan salah satu bagian dari perikatan dan hukum kontrak maka dasar hukumnya terkait persyaratan mengenai subjek dalam perjanjian kerja merujuk pada KUH Perdata serta bertumpu pada asas tiap orang mampu untuk mengadakan perjanjian, kecuali jika ia di dalam Undang-undang tidak dinyatakan tidak mampu. Dalam pasal 1330 KUH Perdata dikatakan tidak mampu mengadakan perjanjian ialah :

1. Anak di bawah umur.
2. Orang yang berada di dalam pengampuan.
3. Perempuan/Isteri.

Akan tetapi pada perkembangannya dalam melakukan perbuatan

hukum, isteri dapat melakukannya sendiri, sebagaimana yang diatur di dalam pasal 32 Undang-undang Nomor 1 tahun 1974 jo. SEMA Nomor 3 tahun 1963. Dari penjelasan mengenai subjek di atas maka disimpulkan bahwa apabila subjek hukum sudah bersepakat secara bebas dan mampu secara hukum untuk melaksanakan perjanjian tersebut, maka dapat dikatakan sudah memenuhi persyaratan subjektif dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

b. Objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ialah substansi dari perjanjian yang menyangkut pekerjaan yang dipekerjakan, hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian tersebut.¹⁹ Kemudian objek pada perjanjian kerja ialah tenaga yang melekat pada diri pekerja/buruh. Atas dasar tenaga kerja telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.²⁰ Objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki sedikit perbedaan, karena selain adanya pekerjaan yang tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan Undang-undang, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 4 ayat (1), (2) dan (3) hanya berlaku untuk pekerjaan tertentu yaitu:

¹⁹ Zainal Asikin Agustin Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010, hal.74

²⁰ Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hal.41

1. Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama.
2. Pekerjaan bersifat musiman.
3. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dan berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan:

1. Pekerjaan yang sekali selesai.
2. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Selain karakteristik pekerjaan tertentu di atas, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan pada pekerjaan tertentu lain, yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Mengenai jangka waktu pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 8 ayat (1) menyatakan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan jangka waktu sebagaimana Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.” Dan di dalam pasal 8 ayat (2) menjelaskan bahwa “Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai 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 tahun”.

Penjelasan di atas maka disimpulkan bahwa yang membedakan objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu. Jangka waktu yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak boleh melebihi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu maksimal 5 (lima) tahun serta untuk pekerjaan tertentu memiliki ketentuan pekerjaan yang hanya sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara waktu.

3. Syarat Formal dan Materil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pada prinsipnya perjanjian kerja yang dibuat harus memenuhi persyaratan materil dan formil yang telah ditetapkan. Hal ini sebagaimana yang telah tercantum pada Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana persyaratan formil dan materil telah diatur sebagai berikut:

a. Persyaratan formal

Persyaratan formal khusus mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 13, dalam pasal 33 tersebut mengatur mengenai persyaratan formil yang harus dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak, yaitu antara lain :

1. Nama, alamat perusahaan & jenis usaha.

2. Nama, jenis kelamin, umur & alamat pekerja/buruh.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan.
4. Tempat pekerjaan.
5. Besaran dan cara pembayaran upah.
6. 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.
7. Mulai jangka waktu berlakunya PKWT.
8. Tempat dan tanggal PKWT dibuat.
9. Tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Persyaratan menurut pasal 13 tersebut merupakan standarisasi bagi perusahaan dan pekerja/buruh ketika akan melakukan hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan adanya persyaratan tersebut maka diharapkan agar terciptanya kepastian hukum dan keadilan antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan.

b. Syarat materil

Persyaratan materil dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum terdapat Peraturan Pemerintah atau peraturan lainnya yang lebih khusus mengatur mengenai persyaratan materil, tetapi karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masuk ke dalam bagian dari Perjanjian kerja maka syarat materil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengikuti ketentuan yang

terdapat dalam pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Persyaratan materil tersebut, yaitu :

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan yang pertama dan kedua maka akan menimbulkan akibat hukum, yaitu perjanjian kerja dapat dibatalkan. Dan apabila bertentangan dengan ketentuan yang ketiga dan keempat maka akibat hukumnya yaitu perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.²¹

D. Kajian Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Antar Pihak Menurut Hukum Islam

Penafsiran perjanjian merupakan upaya menetapkan apa yang menjadi tujuan dari kedua belah pihak. Hal ini dikarenakan perjanjian itu tidak lain dari kesepakatan para pihak yang bersangkutan. Sejalan dengan penegasan dalam kaidah hukum islam yang berbunyi “pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji”.²²

²¹ Asri Wijayanti, *Loc cit*, hal.42

²² Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, Raja Grafindo, Jakarta, 2010, hal. 302

Untuk menjalankan suatu bentuk usaha yang melibatkan hubungan dengan pekerja/buruh, maka diperlukan suatu perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pihak pertama dan pekerja/buruh sebagai pihak kedua. Melaksanakan perjanjian dan kesepakatan adalah kewajiban dalam islam karena memiliki pengaruh yang baik dan peran yang besar dalam menjaga perdamaian, memiliki urgensi yang besar dalam menyelesaikan berbagai perselisihan dan mengandung persamaan hubungan²³.

Allah SWT memerintahkan untuk memenuhi perjanjian dan kesepakatan, baik dengan Allah maupun dengan manusia. Tercermin dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Maidah ayat 1 yang artinya :
"Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya".

Apabila terjadi pengabaian terhadap perintah ini maka dianggap sebagai dosa dan mendatangkan kemurkahan Allah SWT terhadap orang-orang yang mengingkari janji. Hal itu adalah perintah langsung yang secara jelas ditujukan kepada majikan/pengusaha yang berlaku zalim dan tidak adil agar memperbaiki perbuatan mereka sebelum Allah mencabut rahmat berkah-Nya dari mereka.²⁴

²³ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 4*, Tinta Abadi Gemilang, Cet ke-2, Jakarta, 2013, hal. 550

²⁴ Fazlur Rahman, *Doktrin Ekonomi*, Jilid II, PT. Dana Bhakti, Jakarta, 1995, hal. 387

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil.²⁵ Sebagai contoh dalam melakukan rekrut, keputusan-keputusan lain seperti pemutusan hubungan kerja dan pemberian upah yang ditetapkan oleh pengusaha secara adil dan sesuai dengan kinerja pekerja/buruh. Islam menghubungkan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan sehingga keduanya tidak dibenarkan untuk melanggar hak yang lain tanpa alasan yang benar.²⁶

2. Hukum Perjanjian Kerja (*Ijarah*) Menurut Islam

Terkandung dalam syariat islam, *ijarah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi. *Ijarah* adalah kepemilikan manfaat atas barang. Akad *ijarah* mengharuskan penggunaan manfaat dan bukan barang itu sendiri.²⁷ Disamping Al-qur'an dan sunnah, dasar hukum *ijarah* adalah *ijma'*.

Mengenai rukun dan syarat *ijarah* menurut Hanafiyah, rukun *ijarah* hanya satu, yaitu *ijab* dan *qabul*, dari dua belah pihak yang berinteraksi. Adapun menurut Jumhur ulama, rukun *ijarah* ada empat, yaitu :

- a. Dua orang yang berakad;
- b. *Shighat*, yaitu *ijab* dan *qabul*;
- c. Sewa atau imbalan;

²⁵ Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an tentang Etika Bisnis*, Salemba Diniyah, Jakarta 2002, hal. 174

²⁶ Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Ibid*, hal. 177

²⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2010, hal. 113-114

d. Manfaat.²⁸

Perjanjian kerja yang telah memenuhi rukun dan syaratnya akan menimbulkan hak dan kewajiban antar pengusaha dan pekerja/buruh secara berimbang karena hak dari salah satu pihak menjadi kewajiban bagi pihak yang lain. Hak dan kewajiban ini harus dilaksanakan oleh oleh kedua belah pihak yang telah melakukan perjanjian untuk memenuhi kebutuhan yang telah disepakati. Berikut hak dan kewajiban pekerja/buruh secara umum :

- a. Hak atas upah yang telah disepakati;
- b. Hak memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan;
- c. Hak diperlakukan dengan baik;
- d. Hak memperoleh keselamatan, kesehatan dan perlindungan kerja.

Apabila pengusaha telah memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh, maka sebagai bentuk kesepakatan pekerja/buruh memiliki kewajiban kepada pengusaha yang merupakan hak pengusaha, yaitu :

- a. Pekerja/buruh wajib mengerjakan pekerjaan yang disepakati;
- b. Pekerja/buruh wajib bekerja sesuai waktu yang disepakati;
- c. Pekerja/buruh menjalankan pekerjaannya dengan tekun, cermat dan teliti;
- d. Pekerja/buruh menjaga peralatan yang digunakan;
- e. Pekerja/buruh wajib mengganti rugi jika ada kerusakan atas kelalainnya;

²⁸ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Amzah, Jakarta, 2015, hal. 3803

f. Pekerja/buruh wajib bersikap baik pada pemberi kerja.

3. Dasar Hukum Perjanjian Kerja (*Ijarah*) Menurut Islam

Hukum Islam menjadi sumber hukum dari zaman dahulu sampai sekarang ialah al-quran dan sunnah. Dasar hukum keduanya sebagai sumber syara tanpa ada yang terlibat, sedangkan yang lain tidak dapat dikatakan sebagai sumber hukum kecuali sebatas dalil-dalil syara dengan ketentuan selama adanya dalalah-nya dan merujuk pada nash-nash yang terdapat pada kedua sumber hukum yaitu al-quran dan sunnah.

Dalam kompilasi hukum ekonomi syariah (KHES), akad didefinisikan sebagai sekepakatan antara pihak atau lebih untuk melakukan dan tidak melakukan perbuatan hukum tertentu. Para ahli hukum Islam memberi definisi akad sebagai pertalian antara ijab dan qabul yang dibenarkan oleh syara yang menimbulkan akibat hukum terhadap obyeknya.²⁹

Adapun dasar hukum *Ijarah* menurut para ulama seperti Abu Bakar Al-Asham, Isma`il bin `Aliyah, Hasan Al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawani dan Ibnu Kisan, dimana mereka tidak memperbolehkan *Ijarah* karena di anggap sebagai jual beli manfaat yang saat dilakukan akad tidak bisa diserahkan terimakan. Akan tetapi pendapat tersebut disanggah oleh Ibnu Rusyd, bahwa manfaat walaupun pada waktu akad belum ada, tetapi pada *galibnya* ia (manfaat) akan terwujud, dan inilah yang menjadi perhatian serta pertimbangan syara`.³⁰

²⁹ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, hal. 52

³⁰ Muhammad Ibnu Rusyd Al-Qurthubi, *Bidayah Al-Mujtahid wa Nihayah Al-Muqtashid*, Juz 2, Dar Al-Fikr, t.t, hal. 166

Alasan jumhur ulama tentang dibolehkannya *ijarah* adalah :

- a. QS. Ath-Thalaq (65) ayat 6;
- b. QS. Al-Qashash (28) ayat 26;
- c. Hadits Aisyah (HR. Al-Bukhari);³¹
- d. Hadits Ibnu Abbas (HR. Al-Bukhari);³²
- e. Hadits Ibnu `Umar (HR. Ibnu Majah).³³

Berdasarkan ayat-ayat Al-qur`an dan hadits Nabi Muhammad SAW tersebut jelaslah bahwa tujuan disyariatkannya *ijarah* atau sewa-menyewa adalah untuk memberikan kemudahan dalam kehidupan umat. Maka dari itu cukup jelas bahwa perjanjian kerja antara kedua pihak adalah untuk saling memenuhi kebutuhan bersama, dimana pengusaha membutuhkan tenaga serta keahlian dan pekerja/buruh membutuhkan upah. *Ijarah* adalah jenis akad yang lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya pemutusan dari salah satu pihak dan apabila keadaan harus memutus perjanjian, maka harus dalam kesepakatan kedua belah pihak.

³¹ Muhammad bin Isma`il Al-Bukhari, *Matan Al-Bukhari Masykul Bihasyiyah As-Sindi*, Juz 2, Dar Al-Fikri, Beirut, t.t., hal. 33

³² Muhammad bin Isma`il Al-Bukhari, *Ibid*, Juz 2, hal. 36

³³ Muhammad bin Isma`il Al-Kahlani, *Subulu As-Salam*, Juz 3, Maktabah Mustafa Al-Bab` Al-Halabi, Mesir, cet. IV, 1960, hal. 81