

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian dan Pengaturan tentang kesepakatan kerja

Pada umumnya suatu kesepakatan kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji kepada seorang lain untuk melaksanakan suatu hal.¹

Ketentuan pengertian perjanjian itu diatur oleh KUHPerduta pasal 1313 yang berbunyi: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.²

Dalam mengadakan suatu kesepakatan para pihak tidak selalu mempunyai kedudukan yang sama dari pihak lainnya. Hal ini dapat dipilih pada kesepakatan kerja yang terdapat unsur wewenang perintah di dalamnya. Dengan adanya unsur Wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yaitu yang memerintah dan yang diperintah. Kedudukan yang tidak sama disebut pula hubungan diperatas.³ Dalam hal ini buruh yang tidak memiliki modal hanya mempunyai tenaga saja, mempunyai kedudukan yang rendah dan pengusaha sebagai pihak yang memiliki modal mempunyai kedudukan yang tinggi.

Menurut kitab Undang-Undang Hukum Perdata sesuai dengan pasal 1602a yang di maksud dengan perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah yang lain si majikan. Untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁴

Pasal 1601a KUHPerduta menjelaskan bahwa yang mengikatkan diri disini hanya pihak buruh saja sedangkan majikan tidak . padahal kita ketahui bahwa pada kesepakatan

¹ Soebekti, *Aneka Perjanjian*, (Alumni Bandung,1994), hlm. 1

² *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgelijk Wetboek)*, di terjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio, Cer. 25 (Jakarta: Paradnya Paramita, 1992)

³ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian, Perjanjian Perburuhan, dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999), hlm. 9.

⁴ *Kitab Undang-Undang. . . , Op.Cit.*

kerja, masing-masing pihak yang mengikatka diri terdapat hak-hak dan kewajiban-kewajiban diantara mereka.hal ini tidak sesuai lagi dengan zaman sekarang karena kedudukan manusia secara yuridis adalah sama.

Yang dimaksud dengan kesepakatan kerja adalah kesepakatan dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerma upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁵ Rumusan ini sangat tepat, karena mengungkapkan bahwa kedua belah pihak dalam kesepakatan kerja itu sama-sama terikatnya.

Pada dasarnya hubuga kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah di adakan kesepakatan oleh buruh dengan majikan dimana buruh menyataka kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁶ Kesanggupan buruh untuk bekerja pada majikan itu meliputi tentang syarat-syarat yang diadakan oleh majikan dalam hubungan kerja. Paal 1338 KUHPerdata menyatakan bahwa segala kesepakatan yang di buat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang untuk mereka yang membuatnya. Karena itu yang telah mereka sepakati bersama dalam kesepakatan kerja itu mengikat keduanya sebagai hukum atau Undang-Undang yang berlaku dalam hubungan kerja tersebut.⁷

Menurut pendapat Soebekti pengertian kesepakatan kerja adalah antara seorang buruh dengan seorang majikan, kesepakatan mana di tandai oleh ciri-ciri sebagai berikut: adanya suatu upah tertentu yang di perjanjikan, dan adanya suatu hubungan “diperatas” (*dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan yang mana pihak yag satu, majikan, berhak memberi perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain.⁸

Menurut A. Ridwan Halim, dan kawan-kawan bahwa pengertia kesepakatan kerja adalah suatu kesepakatan yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenan dengan segala persyaratan yang

⁵ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan kerja*, Cet. 5, (Jakarta: Djambatan,1983), hlm. 41.

⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. 6, (Jakarta: djambatan, 1983), hlm.53.

⁷ *Kitab Undang-Undang....., Op. Cit.*

⁸ Soebekti, *Aneka, Op. Cit.*, hlm. 58.

secara timbal balik harus di penuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.⁹

Menurut Wiwoho Soedjono, di kemukakaan bahwa pengertian kesepakatan kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.¹⁰

B. Bentuk dan macam kesepakatan kerja

menurut pasal 1601d BW dan pasal 339 KUHD, bentuk-bentuk kesepakatan kerja dapat di bedakan antara:

1. Lisan/tertulis
2. Harus tertulis

Kesepakat kerja yang harus di tulis adalah kesepakatan kerja untuk pelaut atau untuk buruh-buruh yang bekerja di perkebunan. Ratio dari kewajiban tertulis tersebut adalah dalam rangka perlindungan terhadap buruh,karena pekerjaan di laut ataupun di perkebunan memiliki resiko yang tertinggi terhadap terjadinya kcelakaan kerja bagi buruh-buruh yang bekerka disana.¹¹

Dalam membuat suatu kesepakat kerja Undang-Undang tidak menetapkan suatu bentuk tertentu, jadi kesepakata kerja dapat dilakukan secara lisan ataupun tertulis. Jika kesepakatan jkerja di lakukan secara tertulis, maka dalam kesepakatan kerja itu harus berisi syarat-syarat antara lain:

1. Macam pekerjaan yang di perjanjikan
2. Waktu berlakunya kesepakatan kerja
3. Upah buruh yang berupa uang di berikan tiap bulan
4. Bagian upah lainnya yang menurut kesepakatan menjadi hak buruh.

Pada dasarnya kesepakatan kerja sudah mengikat dengan adanya kata sepakat. Kesepakatan kerja yang di adakan secara tidak tertulis biasanya di lakuka untuk macam

⁹ A. Ridwan Haim (dkk), *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), hlm. 29

¹⁰ Wiwoho Soedjono, *Hukum Kesepakatan Kerja*, Cet. 2, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hlm. 9.

¹¹ A. Uwiyono, *Azas-Azas Hukum Perburuhan*.

pekerjaan yang sifatnya sederhana, misalnya supir angkutan. Setelah terdapat persetujuan mengenai macam pekerjaan, besarnya upah dan sebagainya, pada dasarnya keterangan pekerja kepada penguasa yang menyatakan bahwa “saya sanggup untuk bekerja” dan pengusaha menjawab “baik” maka terjadilah kerja yang sah.¹²

Menurut pasal 1603g BW ada berbagai macam atau jenis kesepakatan kerja, yaitu:

a. Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu

Adalah kesepakatan kerja dimana hubungan kerja antara para buruh dan pengusaha di tentukan jangka waktunya. Misalnya: kesepakatan kerja untuk dua tahun.

b. Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Yang Tidak Tertentu

Adalah kesepakatan kerja dimana hubungan kerja antara buruh dengan majikan tidak ditentukan jangka waktunya. Buruh yang diikat dalam kesepakatan kerja untuk jangka waktu tertentu disebut buruh tetap.

c. Kesepakatan Kerja Sampai Batas Maximal

Adalah kesepakatan kerja dimana hubunagna kerja antara buruh dan pengusaha di tentukan oleh batas waktu pensiu.¹³

Perbedaan antara kesepakatan kerja waktu tertentu dengan kesepakatan kerja waktu tidak tertentu yaitu dalam kesepakatan kerja waktu tertentu jangka waktu berlakunya terbatas dan tidak ada masa percobaan kerja, seandainya ada masa percobaan kerja dalam kesepakatan kerja maka secara otomatis dapat batal atau batal demi hukum, hubungan kerja menurut kesepakata kerja ini dibatasi oleh jangka waktu berlakunya kesepaatan atau selesainya pekerjaan tertentu, harus di buat secara tertulis, status kesepakata kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu di katakkan kesepakatan kerja tidak tetap atau kesepakatan kerja kontrak.

Dalam kesepakatan kerja waktu tertentu jangka waktu berlakunya tidak terbatas maka dalam kesepakatan kerja ini bisa disyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana lazimnya, hubungan kerja menurut kesepakatan kerja ini tidak terbatas oleh jangka waktu berlakunya kesepakatan ataupun seelesai atau tidak selesainya suatu

¹² Kokoh Kosidin, *Perjanjian Kerja*, *Op. Cit.*, hlm. 25.

¹³ A. Uwiyono, *Azas-azas*, *Op. Cit.*, hlm. 29.

pekerjaan tertentu, dibuat secara tertulis dan boleh juga hanya secara lisan, status kesepakatan kerja yang di buat untuk jangka waktu tidak tertentu di sebut dengan kesepakatan kerja tetap.¹⁴

C. Pengertian Mengenai Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu

kerja waktu tertentu ada di tetntukan dalam pasal 1 huruf a peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 05/MEN/1986, yang berbunyi: “Kesepakatan Kerja Tertentu adalah kesepakatan kerja antara para pekerja dengan pengusaha, yang di adakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.¹⁵

Menurut Mentei Tenaga Kerja Indonesia Nomor PER02/MEN/1993 Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah:

“kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengdakan hubungan kerja dalam waktu tertentu. Kesepakat kerja wakrtu tertentu di buat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin. Dalam kesepakatan kerja waktu tertentu tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan. Apabila dalam kesepakatan kerja waktu tertentuternyata dicantumkan masa percobaan maka percobaan tersebut batal demi hukum.”¹⁶

Pasal 1603e ayat (1) KUHPerdara menyatakan: hubungan kerja berakhir jika waktunya yang di ditetapkan dalam kesepakatan atau peraturan atau aturan Undang-Undang atau jika tidak, menurut kebiasaan telah berakhir.

¹⁴ A. Ridwan Halim, *Sendi-sendi Hukum Perburuhan dan Pragmatisasinya*, (Jakarta: Angky Pelita Stdyways, 2000), hlm. 63.

¹⁵ Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 05/MEN/1986 tentang *Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu*.

¹⁶ Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 02/men1993 tentang *Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu*.

Dengan demikian yang dimaksud dengan kesepakatan kerja dalam waktu tertentu merupakan kesepakatan kerja dengan mana waktu berlakunya ditentukan menurut kesepakatan, menurut undang-undang atau menurut kebiasaan, sebagai contoh:

1. Kesepakatan kerja dengan waktu tertentu dengan waktu berlakunya ditentukan menurut kesepakatan, misalnya dalam kesepakatan kerja waktu tertulis untuk waktu satu tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai.
2. Kesepakatan kerja dalam waktu tertentu dengan waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalnya jika majikan mempekerjakan tenaga kerja asing, dalam kesepakatan kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut izin yang di berikan oleh Menteri Tenaga Kerja atas dasar undang-undang Nomor. 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga asing. kesepakatan kerja dalam waktu tertentu dengan waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya di perkebunan terdapat buruh pemetik kopi. Musim kopi hanya berlangsung bulan dan setelah musim kopi selesai, maka kesepakatan kerja dianggap berakhir.

Dalam praktek sehari-hari, buruh yang mengadakan kesepakatan kerja dalam waktu tertentu dimana waktu tertentu ditentukan menurut kesepakatan sering dinamakan “buruh kontrak” sedangkan buruh mengadakan kesepakatan kerja dalam waktu tertentu dimana waktu tertentu di tentukan menurut kebiasaan sering disebut “buruh musiman”

dalam pasal 4 peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 02/MEN/1993 syarat-syarat dan isi dari kesepakatan kerja waktu tertentu adalah sebagai berikut:

1. Setiap kesepakatan kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
 - b. Adanya kemauan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
 - c. Adanya pekerjaan tertentu;
 - d. Yang di sepakati tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.

2. Kesepakatan kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagai mana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d adalah batal dei hukum.
3. Kesepakatan kerja tertentu hanya diadakan untuk pekrja tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu.
4. Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah:
 - a. Yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
 - b. Yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
 - c. Yang bersifat musiman atau berulang kembali
 - d. Yang buakn merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus;
 - e. Yang verhubunga dengan produk baru, kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.¹⁷

Dalam pasal 5 Peraturan Mentri Tenaga Kerja Nomor.02/MEN/1993 yaitu :

- 1) Dalam kesepakatan kerja waktu tertentu harus memuat :
 - a. Nama dan alamat pengusaha/perusahaan;
 - b. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja;
 - c. Jabatan atau jenis/macam pekerjaan;
 - d. Besarnya upah sertah cara pembayaran;
 - e. Syarat-syarat kerja yang memuat hak da kewajiban pengusaha dan pekerja;
 - f. Jagka waktu berlakuya kesepakatan kerja;
 - g. Tempat dan lokasi kerja;
 - h. Tempat, tanggal kesepakatan kerja di buat, tanggal mulai berlaku dan berakhir serta ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- 2) Syarat-syarat kerja yang di muat dalam kesepakatan kerja waktu tertentuisinya tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarta kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja Bersama yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan.

¹⁷ *Ibid*

- 3) Apabila terdapat kesepakatan kerja waktu tertentu yang isinya lebih rendah dari peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka yang berlaku adalah isi dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja Bersama.¹⁸

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Republik Indonesia

Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, Kesepakatan kerja waktu Tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Syarat kerja yang diperjanjikan dalam kesepakatan kerja waktu tertentu, tidak boleh lebih rendah dari pada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁹

Dalam pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004:

- 1) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang sekali atau sementara sifatnya adalah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- 2) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat paling lama untuk tiga tahun.
- 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- 4) Dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- 5) Dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat di selesaikan, dapat dilakuan pembaharuan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. 100/MEN/VI/2004 tentang *Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu*.

- 6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari setelah berakhirnya kesepakatan kerja.
- 7) Selama tenggang waktu tiga puluh hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerjaan atau buruh dan pengusaha.
- 8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang di tuangkan dalam kesepakatan.²⁰

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan kesepakatan kerja waktu tertentu sebagai pekerjaan musiman.

Dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:

KEP.100/MENVI/2004 yaitu:

1. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.
2. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun.
3. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.²¹

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang dilakukan perusahaan. Dalam Pasal 10:

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan kesepakatan kerja harian lepas.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

- (2) Kesepakatan kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari dua puluh satu hari dalam satu bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja dua puluh satu hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih maka kesepakatan kerja harian lepas. berubah menjadi Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.²²

Kesepakatan kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu pada umumnya.

Ada anggapan, bahwa suatu kesepakatan kerja tertentu diadakan dengan tujuan untuk melindungi si majikan atau pengusaha. Tetapi sebaliknya bukan melindungi pihak pekerja atau buruh, yang dalam kenyataannya berada pada kondisi dan kedudukan yang lemah yang seharusnya memerlukan perlindungan.

Karena dalam hal pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja, menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Sebagai contoh, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan izin dari P4D/P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah atau Pusat). Dan selain itu berkewajiban pula untuk memenuhi beban-beban tertentu, bagi pihak pengusaha yang memerlukan pemutusan hubungan kerja.

Apabila kesepakatan kerja dalam waktu tertentu itu diperpanjang, menurut Pasal 1603 KUHPerdara: jika diperpanjang tanpa keberatan dari kedua belah pihak, dapat diadakan untuk waktu sama dengan syarat yang sama, tetapi paling lama satu tahun.

D. Jangka Waktu, Perpanjangan dan Pembaharuan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu

Kesepakatan kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Mengenai perpanjangan tidak menjadi persoalan pada kesepakatan kerja waktu

²² *Ibid.*

tidak tertentu, karena kesepakatan kerja semacam ini terus berjalan sampai diakhiri. Sedangkan kesepakatan kerja waktu tertentu berakhir bila waktunya telah habis.²³ Dan kesepakatan kerja yang telah habis waktunya ini, dapat diperpanjang.

Jika perpanjangan ini diperjanjikan oleh kedua belah pihak, perpanjangan itu tidak akan menimbulkan persoalan. Lain halnya jika perpanjangan itu dilakukan secara diam-diam, Pasal 16031 KUHPerdara menamakannya "diteruskan tanpa bantahan". Dalam hal demikian hubungan kerja itu diperpanjang akan diadakan lagi untuk waktu yang sama, tetapi paling lama satu tahun dengan syarat-syarat yang sama. Dalam hal hubungan kerja yang diperpanjang itu berlangsung untuk waktu kurang dari enam bulan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu, tetapi untuk selainnya dengan syarat-syarat yang lama. Kata-kata "diadakan lagi" pada Pasal 1603f harus ditafsirkan sebagai "diperpanjang". Dengan demikian maka kesepakatan kerja yang lama berlaku terus. Konsekwensinya yang terpenting adalah bahwa janji-janji yang diisyaratkan harus tertulis dan tidak perlu ditetapkan kembali.²⁴

Sekarang ini untuk kesepakatan kerja waktu tertentu telah berlaku peraturan baru, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu sebagai pengganti PER-MEN Nomor. 05/MEN/1986 yang mengatur hal yang sama. Pasal 8 Peraturan Menteri tersebut menyebutkan kesepakatan kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk waktu paling lama satu tahun, sehingga keseluruhannya menjadi tiga tahun.

Selain mengenai jangka waktu dan perpanjangan, dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 02/MEN/1993 ini juga diatur mengenai pembaharuan pada kesepakatan kerja waktu tertentu. Dalam Pasal 10 dijelaskan bahwa pembaharuan pada kesepakatan kerja waktu tertentu dapat dilakukan 30 hari setelah berakhirnya kesepakatan kerja yang lama. Pembaharuan tersebut hanya boleh dilakukan satu kali paling lama untuk jangka

²³ *Kitab Undang-Undang...., Op. Cit.*, Pasal 1603e.

²⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan (Undang-undang dan Peraturan-peraturan)*, (Jakarta: Djambatan, 1996), Pasal 1603f, hlm. 77.

waktu yang sama dan tidak boleh lebih dari dua tahun. Kesepakatan kerja waktu tertentu yang telah diperbaharui tidak dapat diperpanjang lagi.

Kesepakatan kerja waktu tertentu dapat berubah secara otomatis menjadi kesepakatan kerja tidak tertentu apabila Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tersebut bertentangan dengan Pasal 2, Pasal 4 ayat (3) dan (4), Pasal 8 dan Pasal 10. (Pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 02/MEN/1993).

E. Berakhirnya Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja waktu tertentu Pasal 16 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 02/MEN/1993 menegaskan sebagai berikut:

Ayat (1):

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu berlangsung terus sampai saat berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja atau pada saat berakhirnya/selesainya pekerjaan yang telah disepakati dalam kerja. kecuali karena:

- a. Kesalahan berat akibat perbuatan pekerja sebagaimana dimaksud Pasal 17, atau;
- b. Kesalahan berat akibat perbuatan pengusaha sebagaimana dimaksud Pasal 19, atau;
- c. Alasan memaksa sebagaimana dimaksud Pasal 20.²⁵

Ayat (2):

Apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja, pihak yang mengakhiri kesepakatan kerja tersebut

²⁵ Indonesia, Peraturan Menteri Nomor. 02.....*Op. Cit*

diwajibkan membayar kepada lainnya, kecuali bila putusya hubungan kerja karena kesalahan berat atau alasan memaksa sebagaimana dimaksud Pasal 17, 19 dan 20.²⁶

Hubungan kerja waktu tertentu dapat berakhir meskipun waktunya belum habis atau objek yang diperjanjikan belum selesai. Konsekwensinya pihak yang mengakhirinya harus membayar ganti kerugian kepada pihak yang lainnya, kecuali karena kesalahan berat atau alasan memaksa. Khusus mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang berasal dari pengusaha tetap terikat pada Undang-Undang Nomor. 12 tahun 1964 juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 02/MEN/1993.

Tentang kesalahan berat dan alasan memaksa, berikut ini adalah bunyi Pasal 17, 19 dan 20 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 02/MEN/1993,

Pasal 17:

Kesalahan berat si pekerja misalnya:

- a. Memberikan keterangan palsu sewaktu membuat kesepakatan kerja;
- b. Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotik ditempat kerja;
- c. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha. keluarga pengusaha atau teman sekerja;
- d. Membujuk pengusaha atau teman sekerjanya untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan;
- e. Dengan sengaja atau karena kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan;
- f. Membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan.²⁷

Pasal 19

Kesalahan berat akibat perbuatan pengusaha adalah:

²⁶ *Ibid*

²⁷ *Ibid.*

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja atau membiarkan hal itu dilakukan oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha;
- b. Membujuk pekerja, keluarga atau teman serumah pekerja melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan, atau hal itu dilakukan bawahan pengusaha;
- c. Dua kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya;
- d. Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam kesepakatan kerja;
- e. Tidak memberikan pekerjaan yang cukup pada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan,
- f. Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja, yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan;
- g. Apabila hubungan kerja dilanjutkan dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja, hal mana tidak diketahui oleh pekerja sewaktu kesepakatan kerja diadakan;
- h. Memerintah kerja untuk mengerjakan yang tidak layak dan tidak ada hubungannya dengan kesepakatan kerja,
- i. Memerintahkan pekerja walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada Perusahaan lain yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja.²⁸

Pasal 20:

Karena adanya alasan-alasan memaksa dan atau force majeure maksudnya adalah bahwa berakhirnya hubungan kerja tersebut, karena alasan tak terduga, dan tidak dapat dipertanggung jawabkan padanya.²⁹

Adanya ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam Peraturan Menteri tersebut, didasarkan atas dua pertimbangan, yaitu pertama adanya kenyataan bahwa untuk pekerjaan tertentu atau keadaan tertentu hanya mungkin diadakan kesepakatan kerja yang

²⁸ *ibid*

²⁹ *ibid*

waktunya sementara (terbatas, tertentu), dan kedua, adanya keharusan untuk melindungi buruh agar kelangsungan penghasilannya terjamin.

Dalam suatu hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu, berakhirnya masa kerja terhitung pada tanggal terakhir dalam kesepakatan kerja, kecuali diadakan perpanjangan kesepakatan. Dalam hal berakhirnya masa kerja, maka perusahaan tidak berkewajiban untuk memberikan uang pesangon, atau uang jasa apapun. Berakhirnya kesepakatan kerja untuk jangka waktu tertentu dapat diakhiri pula secara sepihak oleh pekerja maupun pihak perusahaan dalam hal-hal tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan.³⁰

F. Kontrak kerja dalam hukum Islam

1. Pengertian kontrak kerja dalam Islam (Ijarah)

Kontrak kerja dalam Islam atau perjanjian kerja dikenal dengan istilah Al-ijarah, Artinya upah, sewa, jasa atau imbalan. Kata ijarah sendiri berasal dari kata Al-ajru yang berarti Al-Iwadlu (pengganti), Dari sebab itu ats tsawab (pahala) dinamai (upah). Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam muamalah adalah sewa-menyewa, kontrak, menjual jasa dan lain-lain.³¹

Secara defenisi kontrak kerja dalam Islam atau “Ijarah” adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pengganti / imbalan upah. Menurut syara’. “Ijarah” adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang.³²

Konsep upah muncul dalam kontrak ijarah, yaitu pemilikan jasa dari seorang “ajir” orang yang mengontrak tenaga) oleh “musta’jir” (orang yang di kontrak tenaganya). Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang di sertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa al-ujrah (upah). Konsep upah juga di temukan dalam surah At-Thalaq ayat 6:

³⁰ PT SAE Mitra Sejati. *Peraturan Perusahaan*, (Jakarta: 2003-2004), hlm. 25.

³¹ M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai macam transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm.227

³² Sayyid Sabiq, *fiqh sunnah, Terj., Kamaluddin A. Marzuki* (Bandung: PT Al-Ma’arif, 1988), hlm.7

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلًا فَلَا تُنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدُّهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسُدِّعْ لَهُ الْأُخْرَىٰ

artinya: Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anakanak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.³³

Dalam ayat diatas menerangkan bahwa upah dapat berbentuk uang, barang yang berharga, atau manfaat. Dalam praktiknya ibu yang menyusui terkadang di beri upah dengan makanan, pakaian, atau yang lainnya. Terdapat beberapa istilah atau pendapat Imam mazhab Fiqh Islam dalam memberikan pendapat tentang *Ijarah* sebagai berikut:

- a. Para ulama dari golongan Hanafiyah berpendapat, bahwa *al-ijarah* adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang di sewakan dengan adanya imbalan.
- b. Ulama Mazhab malikiyah mengatakan, selain *al-ijarah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan *al-kira'*, yang mempunyai arti bersamaan, akan tetapi untuk istilah *al-ijarah* mereka berpendapat adalah suatu aqad atau perjanjian terhadap manfaat dari *al-adamy* (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang, sedangkan untuk *al-kira'* menurut istilah mereka digunakan untuk aqad sewa-menyewa pada benda-

³³ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahnya (Semarang: PT Karya Toha Putra, 2007), h. 446

benda tetap, namun demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang juga digunakan.

- c. Ulama syafi'iyah berpendapat *al-ijarah* ialah suatu akad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh syara' dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syara' disertai sejumlah imbalan yang diketahui.
- d. Hanabilah berpendapat, *al-ijarah* adalah akad atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut syara' dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya *iwadah*. Dalam hukum perjanjian Islam, kontrak kerja atau *al-ijarah* (sewa- menyewa), "Ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian", dari pengertian tersebut terlihat bahwa yang dimaksud dengan sewa menyewa itu adalah pengambilan manfaat suatu benda, jadi dalam hal ini dengan terjadinya peristiwa sewa-menyewa, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang di sewakan tersebut, dalam hal ini dapat berupa manfaat barang seperti kendaraan, rumah dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berupa karya pribadi seperti pekerja.³⁴

Dalam buku Fiqh Muamalah karya Helim karim *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan suatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas.³⁵

Ghufon A. Mas'adi dalam bukunya yang berjudul "*Fiqh Muamalah*". Kontekstual menjelaskan bahwa *Ijarah* dapat di bedakan menjadi dua yaitu *ijarah* yang mentransaksikan manfaat harta benda yang lazim di sebut persewaan dan *ijarah* yang mentransaksikan manfaat SDM (Sumber daya manusia) yang lazim disebut perburuhan.³⁶

Dari pengertian di atas dapat di pahami bahwa dalam menerjemahkan *Ijarah* tersebut janganlah mengartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil

³⁴ Chairuman pasaribu dan suhrawardi, Hukum perjanjian dalam Islam (Jakarta : Sinar Grafika, 1996), h. 52

³⁵ Helmi Karim, Fiqh Muamalah (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), h.29

³⁶ Ghufon A. Mas'adi, Fiqh Muamalah Kontekstual, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada ,2002), h. 18

manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti luas. Dalam arti luas, Ijarah bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu yang dalam hal ini dapat diartikan atau di kategorikan kontrak kerja.

Ijarah mempunyai peranan penting dalam kehidupan sehari-hari, karena kita tidak sanggup mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita sendiri. Karena itu kita terpaksa menyewa tenaga atau mempekerjakan orang lain yang mampu melakukannya dengan imbalan pembayaran yang di sepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku.

Dalam hubungan ini syariat Islam memikulkan tanggung jawab bagi ke dua belah pihak. Pihak pekerja yang telah mengikat kontrak, wajib melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya, dan pihak pengusaha wajib memberikan upah atas pekerjaannya.³⁷

G. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu yang umum, dapat dijumpai dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 1 angka 10 yang berbunyi:

“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.”

³⁷ Hamzah Ya“qub, Kode Etik dagang menurut Islam, (Bandung : CV, Diponegoro, 2008), h.326

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang didasarkan pada suatu pekerjaan yang penyelesaian dapat diperkirakan, Adapun jenis-jenis dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai berikut :³⁸

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu 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 atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Jangka Waktu Kontrak

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.³⁹

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.⁴⁰ Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan, dan keahlian seorang pekerja, biasanya lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa ijin dari pejabat yang berwenang). Ketentuan yang tidak memperbolehkan adanya masa percobaan dalam

³⁸ Zaeni Asyhadié dan Lalu Hadi Adha, *Perlindungan Kerja Nasional Pasca BPJS*, Sanabil, Mataram, 2019, hlm. 4

³⁹ Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017, hlm.78

⁴⁰ 10 Broto Suwiryo, *Ibid*, hlm.78

perjanjian pekerjaan dalam jangka waktu tertentu tersebut karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat.

Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 tentang ketenagakerjaan yang lebih tepatnya pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun, apabila jangka waktu berakhir dan pekerjaan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu dengan jangka waktu yang sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Ketentuannya jangka waktu keseluruhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu beserta perpanjangan kontrak tidak melebihi 5 tahun.

Dalam buku Jimmy Joses Sembiring mengatakan bahwa aturan sebelumnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, maksimal jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.⁴¹

3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 1 angka 9 disebutkan bahwa:

“Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Ada tiga hal pokok yang wajib dalam perjanjian kerja, yaitu syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat perjanjian kerja terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Syarat Subjektif

Syarat subjektif merupakan syarat mengenai subjek perjanjian yang terdiri atas kesepakatan antara kedua belah pihak dan cakap melakukan perbuatan hukum.

⁴¹ Joses Sembiring. Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru, Visimedia, Jakarta Selatan, 2016, hlm. 7

Subjek Perjanjian Dalam sebuah perjanjian, para pihak yang bersepakat dalam sebuah perjanjian akan saling menyetujui hak dan kewajiban masing-masing. Sepakat artinya konsensus murni. Apa yang menjadi hak pihak yang satu akan menjadi kewajiban pihak yang lain, demikian juga sebaliknya. Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), sebuah persetujuan dinyatakan sah jika memenuhi empat syarat, sebagai berikut:⁴²

- a. Kesepakatan mereka yang mengikat dirinya.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- c. Suatu pokok persoalan tertentu.
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang.

2. Syarat Objektif

Syarat objektif merupakan syarat mengenai objek perjanjian. Syarat objektif ada dua, yaitu adanya pokok persoalan tertentu (dalam hal ini pekerjaan) dan karena suatu sebab yang tidak terlarang.

3. Syarat Teknis

Syarat teknis sebuah perjanjian kerja terdiri atas dua hal, yaitu semua biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian kerja akan menjadi tanggung jawab pengusaha serta para pihak (pekerja dan pemberi kerja) mendapatkan masing-masing satu buah perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama. Umumnya, perusahaan telah membuat satu draf untuk masing-masing posisi yang dibutuhkan. Hal ini karena tidak mungkin perusahaan membuat satu perstu perjanjian dengan calon pekerja. Biasanya, calon pekerja akan diminta mempelajari draf perjanjian kerja tersebut.

⁴² Tim Visi Yustisia, Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak, PT. Visimedia Pustaka (Anggota IKAPI), Jakarta Selatan, 2016, hlm. 3.

2. Kebijakan Pengupahan Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu

Hak pekerja atas upah timbul pada saat terjadi suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja, kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kebijakan pengupahan yang disebutkan dalam Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai berikut:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah
- c. Upah kerja lembur
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Berbeda dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang tidak mengatur mengenai uang kompensasi saat terjadinya pemutusan hubungan kerja, aturan tersebut sekarang telah tertulis didalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 mengatur syarat, teknis, dan nilai uang kompensasi. Bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berhak menerima uang kompensasi sebesar 1 (satu) bulan upah. Kalau bekerja kurang atau lebih dari satu tahun maka uang kompensasi dihitung secara proporsional dengan rumus masa kerja dibagi 12 dikali satu bulan upah.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, pekerja yang berhak menerima uang kompensasi adalah pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah memiliki masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan dan hak pekerja memperoleh uang kompensasi muncul setelah waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir.

Sementara itu, mengenai waktu kerja di dalam buku Wily Farianto berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa hanya membatasi waktu maksimal kerja sebagai berikut.⁴³

- a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Mengenai hal tersebut juga tertuang dalam Pasal 81 poin 21 untuk ketentuan waktu kerja maksimal pada Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dan tidak ada perubahan aturan waktu kerja yang ditentukan.

3. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa:

“Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.”

Hubungan kerja tersebut dituangkan ke dalam suatu bentuk perjanjian atau kontrak. Dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut terkadang terjadi suatu perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Apabila hal tidak bisa diselesaikan dengan baik akan menimbulkan sesuatu yang tidak diharapkan seperti pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disebut PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. Terjadinya pemutusan hubungan kerja akan membawa dampak yang berat bagi para pekerja terlebih lagi apabila pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan pihak pemberi kerja sebelum berakhirnya masa kontrak kerja seorang pekerja, khususnya yang terjadi dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Hal inilah yang tidak jarang akan menimbulkan konflik antara para pekerja dengan pemberi kerja. Maka dari

⁴³ Willy Farianto. Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan, Sinar Grafika, Jakarta Timur, 2019, hlm. 50

itulah dalam menjalani pemutusan hubungan kerja, pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pemberi kerja dan pekerja/buruh harus benar-benar mengetahui hal-hal terkait dengan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak terjadi ketimpangan antara hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

Akan tetapi berbeda halnya dengan berakhirnya perjanjian kerja tentu saja tidak bisa disamakan dengan pemutusan hubungan kerja, meskipun sama-sama akan mengakibatkan pekerja jadi berhenti bekerja. Pemutusan kerja bisa terjadi karena suatu hal yang disengaja dilakukan, tetapi berakhirnya perjanjian kerja ini bisa terjadi karena suatu hal yang sudah diketahui, dan bisa juga karena sesuatu hal yang tidak terduga dan tidak dikehendaki.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 81 poin 16 merubah bunyi Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja akan berakhir apabila:

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan 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.

Perjanjian kerja tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal ini terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja.

Ketentuan dalam Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengalami perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan ketentuan tersebut membahas hal apabila salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Namun apabila dalam perjanjian kerja waktu tertentu ada ketentuan yang mengatakan “Pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja bilamana pekerja dianggap tidak memenuhi kinerja yang diharapkan dan pengusaha tidak wajib membayar sisa kontrak yang berjalan”, dengan melihat ketentuan tersebut mengenai bagaimana jika salah satu pihak mengakhiri perjanjian sebelum jangka waktu perjanjian kerja jangka waktu tertentu berakhir, ini berarti ketentuan pada perjanjian kerja waktu tertentu tersebut pada dasarnya menyimpangi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penyimpangan dalam perjanjian memang dapat dilakukan karena ada yang dinamakan asas kebebasan berkontrak, yang mana para pihak dapat menentukan sendiri isi perjanjian, akan tetapi kebebasan tersebut tetap dibatasi. Dalam kebebasan berkontrak orang pada dasarnya dapat membuat perjanjian dengan isi yang bagaimanapun juga asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan kepentingan umum. Namun seorang pekerja yang diberhentikan berhak untuk menentang pemberhentiannya bila ternyata pemberhentian itu tidak beralasan, melalui suatu cara pengadilan dan jika perlu melalui pengadilan dan atau suatu badan arbitrase atau badan yang tidak memihak ataupun suatu badan kerjasama yang berwenang memeriksa dan mengambil putusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian tersebut.

Di dalam Undang-Undang Cipta Kerja 2020 tentang Ketenagakerjaan ada aturan baru yang berlaku diantara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan satu pasal, hal

tersebut tertuang dalam Pasal 81 Poin 17 yang menambahkan Pasal 61A Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Hak akibat pemutusan hubungan kerja dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang hak para pekerja apabila perusahaan memutus kontrak perjanjian kerja waktu tertentu dengan alasan tertentu yang jelas dari perusahaan sebelum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut belum berakhir dengan melakukan kewajiban pemberian uang kompensasi. Hal tersebut telah diatur dalam Pasal 40 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa:

1. Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
2. Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;

- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.