BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Ketengakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses produksi. Karena manusialah (tenaga kerja) yang mampu menggerakan faktor-faktor produksi yang lain untuk menghasilkan suatu barang.[1] Mereka yang terlibat hubungan ketenagakerjaan biasanya disebut buruh/pekerja (dalam arti yang seluas-luasnya) dan pengusaha/majikan. Istilah tenaga kerja juga sangat luas, yaitu meliputi setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swapekerja maupun yang belum/tidak mempunyai pekerjaan. Tenaga

[1] http://bangsajurnal.blogspot.com/2011/12/pengertian-tenaga-kerja-dan-angkatan.html?m=1 (Diakses pada Jum'at, 9 maret 2018: 15.16)

kerja dapat dilihat perumusannya pada UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Berdasarkan Pasal 1 UU No. 13/2003 yang berbunyi:

(2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

(3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kemudian berdasarkan Pasal 1 UU No. 21/2000 yang berbunyi:

(1) Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi

hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Lalu berdasarkan Pasal 1 UU No. 2/2004 yang berbunyi:

(9) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam UU No. 13/2003 dibedakan antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh. Tenaga kerja adalah mereka yang potensial untuk bekerja, berarti bahwa mereka bisa saja belum bekerja. Sedangkan pekerja/buruh adalah potensi yang sudah terikat hubungan pekerjaan dengan pengusaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[2]

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia.[3]

---

[2] Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar*, (Jakarta : Erlangga, 2016) h. 26-27.

[3] R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*,(Bandung: CV. Pustaka Setia, 2013), h. 47.

Tenaga kerja (*man power*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Angkatan kerja atau labour force, terdiri atas:

- Golongan yang bekerja, dan
- Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaaan.

Kelompok bukan angkatan kerja, terdiri atas:

- Golongan yang bersekolah,
- Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
- Golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah, sedangkan yang tergolong dalam lain-lain ini ada dua macam, yaitu:

- Golongan penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi, tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik, dan

- Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia (jompo), cacat atau sakit kronis.

Jadi, tenaga kerja mencangkup siapa saja yang dikategorikan sebagai angkatan kerja dan juga mereka yang bukan angkatan kerja, sedangkan angkatan kerja adalah mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja (pengangguran).[4]

Tenaga kerja (*manpower*) adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa. Sebelum tahun 2000, Indonesia menggunakan patokan seluruh penduduk berusia 10 tahun keatas. Akan tetapi, sejak Sensus Penduduk 2000 dan sesuai dengan ketentuan internasional, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih.[5]

2. Kemuliaan Tenaga Kerja dalam Islam

Menurut Imam Syaibani: "Kerja merupakan usaha mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam

---

[4] Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* , (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 6-7

[5] R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, … …, h. 48.

kerja sebagai unsur produksi didasari oleh konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia. Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu.[6]

Tenaga kerja sinonim dengan manusia dan merupakan faktor produksi yang amat penting. Bahkan kekayaan alam suatu Negara tidak akan berguna jika tidak dimanfaatkan oleh manusianya. Memandang arti pentingnya dalam penciptaan kekayaan, Islam telah menaruh perhatian yang besar terhadap

[6] http://ketenagakerjaandalamislam.blogspot.co.id/2013/10/labour-in-islamic-economic.html?m=1 (diakses pada Sabtu, 19 Mei 2018, 15. 42)

tenaga kerja. Al-Qur’an, kitab suci Islam, mengajarkan prinsip mendasar mengenai tenaga kerja.[7]

Hakikat bekerja adalah tenaga dan pikiran yang dikeluarkan oleh manusia untuk menghasilkan barang dan jasa dengan mengharapkan imbalan berupa uang. Kemampuan manusia dalam menghadapi halangan, rintangan, kegagalan dalam bekerja atau proses usahanya perlu di perhatikan, karena tidak semua proses usaha berjalan sesuai yang direncanakan. Salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam proses prosuksi adalah tenaga kerja atau manusia. Tenaga kerja merupakan input yang tidak saja memiliki komponen fisik namun juga mempunyai daya pikir dan perasaan. Terkait dengan pentingnya fungsi manusia dalam proses produksi khususnya dalam mengelola alam maka Al-Qur'an menerangkan tentang prinsip dasar tenaga kerja,[8] yakni sebagaimana firman Allah Swt:[9]

---

[7] Muhammad Syarif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam : Prinsip Dasar*, (Jakarta, Kencana, 2012), h. 186

[8] FORDEBI, ADESy, *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), h. 225-228

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِ نْسَنِ إِلَّا مَاسَعى

"Dan bahwasannya manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya" (Q.S An-Najm [53]:39).

Istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tidak mengenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat maupun negara tanpa menyusahkan dan menjadi beban bagi orang lain. Manusia adalah makhluk yang bekerja (homo faber), bahkan manusia tidak akan mendapatkan suatu apa pun kecuali apa yang diusahakannya. Dengan kerja manusia dapat melaksanakan pembangunan perekonomian masyarakat dan sekaligus sebagai cermin

---

[9] Kementerian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012), h. 766.

pelaksanaan perintah agama, dengan memberi berbagai kemudahan hidup dan jalan-jalan mendapatkan rezeki di bumi yang penuh dengan segala nikmat ini.[10]

Allah memerintahkan umatnya untuk bekerja serta mencari sesuatu yang ada dimuka bumi ini, sebagaimana Allah berfirman:[11]

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُواْ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

"Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung". (QS. Al-Jumu'ah (62): 10)

Penghargaan Rasulullah terhadap jasa seseorang terlihat pada kenyataan bahwa ia mengharuskan orang yang menerima jasa atau layanan agar segera membayar upah bagi pemberi jasa tersebut. Penundaan pembayaran termasuk kategori kezaliman yang sangat dilarang dalam Islam. Karena itu menurut Rasulullah, seseorang seharusnya membayar gaji

---

[10] Armansyah Walian, *Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim*, *Jurnal*, VOL. 8, NO. 1, JUNI 2013 : 63 – 80, h. 64-66.

[11] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya, ...,* h. 809.

orang yang bekerja sesegera mungkin sebelum keringatnya kering, sebagaimana sabdanya:

عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ رَسُولُ اللهِ صِلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

"*Dari 'Abd. Allah ibn 'Umar katanya: Rasulullah SAW bersabda, "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.*" (HR. Ibn Mâjah)[12]

Hadits diatas menjelaskan bahwa membayar upah atau gaji kepada orang yang memberikan jasanya harus dilakukan setelah pekerjaan selesai dan tidak diperbolehkan ditunda-tunda karena ada kemungkinan yang bersangkutan sangat membutuhkannya.[13]

3. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Dalam perkembangan dewasa ini, sesungguhnya penggunaan kata perburuhan, buruh, majikan dan sebagainya, kata-kata tersebut sudah digantikan dengan istilah Ketenagakerjaan, sehingga dikenal istilah hukum

---

[12] Muhammad Luqman As Salafi, *Syarah Bulughul Maram* (Penerjemah: Achmad Sunarto), (Surabaya: Karya Utama, 2006), h. 313.

[13] Idri, *Hadits Ekonomi: Ekonomi dalam Perspektif Hadits Nabi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 222.

ketenagakerjaan untuk menggunakan istilah hukum perburuhan. Istilah hukum ketenagakerjaan ini semakin tidak populer dengan diundangkannya UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) yang menjadi payung bagi masalah-masalah terkait dengan hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.[14]

Landasan hukum ketenagakerjaaan adalah Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa : "Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahnun 1945". Penjelasan Pasal 2 tersebut menyatakan :

---

[14] Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, ..., h. 4-5.

> Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materil maupun spiritual.[15]

Menurut Mochtar kusumaatmadja, fungsi hukum itu adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat. Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan sarana pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang diharapkan oleh pembangunan. Sebagaimana halnya dengan hukum yang lain, hukum ketenegakerjaan mempunyai fungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang menyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban

---

[15] Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*,(Banten : Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), h. 5-6.

untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.[16]

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja secara yuridis diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pemerintah memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada

---

[16] Laurensius Arliman S, *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Vol. 5 Nomor. 1, Jurnal*, Oktober 2017, h. 81-82.

pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.[17]

Sesungguhnya istilah yang lebih tepat bukan undang-undang, melainkan peraturan perundang-undangan, karena yang ditunjuk adalah baik undang-undang, maupun peraturan lain selain undang-undang. Sejak saat Indonesia merdeka sampai dengan tahun 2003, lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tidak banyak dibuat peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan. Pada saat ini undang-undang sebagai sumber hukum perburuhan formal utama adalah (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan (3) Undang-undang Nomor2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.[18]

---

[17] Indra Muchlis Adnan dan Wandi, *Pembangunan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Suatu Kajian Terhadap Pengaturan dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak/Outsourching)*, *Jurnal*, h. 2.

[18] Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan (Jakarta: Indeks, 2009), h. 16-17.

UU No. 13 Tahun 2003 ini kiranya diusahakan sebagai peraturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencangkup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Hal yang dibahas dalam UU No. 13 Tahun 2003 ini sebagian besar atau hampir seluruhnya adalah merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama masa kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sesudah masa kerja, misalnya pensiun dibahas dalam pemutusan hubungan kerja. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (pasal 3 UU No. 3/ Tahun 2003). Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut.[19]

[19] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 1-6.

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerjaa yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

4. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan mempunyai kaitan bukan saja dengan orang-orang biasa, misalkan pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, melainkan juga melibatkan organisasi perburuhan (seperti serikat pekerja/serikat buruh, gabungan serikat pekerja/gabungan serikat buruh) dan organisasi pengusaha/majikan. Ini diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Serikat Buruh.[20] Dalam suatu perjanjian terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu

[20] Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 26.

buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisai pengusaha, dan pemerintah. Kelima unsur tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial. [21]

a. Pekerja/buruh

   Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (UU No. 13/2003 pasal 1 angka 3). Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk uang.

b. Pengusaha/pemberi kerja

   Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengusaha adalah:

   1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,

[21] R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, … …, h. 73-74.

2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

c. Organisai Buruh

Menurut pasal 1 ayat (1) UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwa serikat buruh/serikat pekerja ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

d. Organisasi pengusaha

Dalam perkembangannya di Indonesia terdapat dua organisasi pengusaha. Diantaranya, Kamar Dagang dan Industri (KADIN) yang merupakan organisasi menangani bidang ekonomi secara umum (perdagangan, perindustrian, dan jasa). Dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan organisasi pengusaha yang khusus bergerak pada bidang sumber daya manusia (SDM) dan hubungan industrial.

e. Pemerintah/penguasa

Pemerintah sebagai penguasa memiliki fungsi pengawasan dan pengawasan terhadap pekerja di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker.

B. Kontrak Kerja

1. Pengertian Kontrak Kerja

Bagi kebanyakan orang kata *"contract"* menjelaskan suatu kunjungan ke kantor penasihat hukum dan disana menandatangani surat resmi yang mengandung bahasa yang tidak dapat dipahami. Anggapan ini jauh dari kebenaran.

Kebanyakan orang membuat perjanjian setiap hari dalam kehidupannya, biasanya tanpa disadari.[22] Dalam sistem hukum Amerika, perjanjian disebut dengan istilah kontrak (*contract*), yang diartikan sebagai berikut.

> *In the law of contracts, however, a document is only evidenve of a contract. The actual contract is the legal relationship between the parties and the rights and duties that they ow to each other. In the other words, a contract has no physical existence; instead, it is a concept recognized by the courts.*

Dari pernyataan diatas dapat diartikan dalam bahasa Indonesia yakni "Dalam hukum kontrak, sebuah dokumen hanya terbukti dari sebuah kontrak. Kontrak yang sebenarnya adalah hubungan hukum antara para pihak dan hak dan kewajiban yang mereka miliki satu sama lain. Dengan kata lain, sebuah kontrak tidak memiliki keberadaan fisik; sebaliknya, ini adalah konsep yang diakui oleh pengadilan".

Dari pengertian di atas, kontrak adalah suatu hubungan hukum antar-para pihak serta menimbulkan hak dan kewajiban satu sama lain. Dengan kata lain, memang

---

[22] S.B Marsh and J. Soulsby (Alih Bahasa: Abdulkadir Muhammad), *Hukum Perjanjian*,(Bandung,: Alumni, 2013), h. 93.

kontrak tidak memiliki eksistensi secara fisik dan hal ini diakui oleh pengadilan.[23]

Pada dasarnya, kontrak kerja adalah dokumen atau perjanjian tertulis antara perusahaan dengan karyawan. Dalam kontrak kerja, tertulis hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dokumen resmi ini dianggap sebagai bukti ikatan antara karyawan dengan perusahaan, yang menyangkut perlindungan terhadap hak-hak karyawan. Lebih dari itu, yang paling penting, kontrak kerja juga memperlihatkan kewajiban seorang karyawan kepada perusahaan.[24] Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.[25]

Kontrak kerja merupakan suatu hal yang penting bagi pekerja untuk memiliki kontrak kerja. Kontrak kerja adalah

---

[23] Ade Mamam Suherman, *Aspek Hukum Dalam Ekonomi Global*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h. 18.

[24] Nano Sunarto dan Arif Budiman, *Kumpulan Contoh Lengkap Surat Perjanjian dan Kontrak Kerja*, (Jogjakarta: in-Books, 2010), h. 11.

[25]https://googleweblight.com/i?u=https://spn.or.id/definisi-kontrak-kerja/&hl=id-ID (diakses pada 25 April 2018, 21.49)

suatu perjanjian diantara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib untuk memberikan kontrak kerja di hari pertama calon karyawan bekerja. Dalam KONTRAK KERJA biasanya tertulis dengan jelas pekerja memiliki hak dalam mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan undang- undang ketenagakerjaan yang masih berlaku di Indonesia. Di dalamnya juga memuat mengenai prosedur kerja dan kode disiplin yang ditetapkan oleh perusahaan. Objek yang diatur harus jelas, hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada pihak-pihak dan mencegah timbulnya kontrak fiktif. Kontrak kerja harus sesuai dengan Undang - Undang, maksudnya disini isi dari kontrak tersebut tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan. Serta tidak boleh bersifat memaksa, ketertiban umum, dan atau kesusilaan.[26]

---

[26] http://balaikerja.blogspot.co.id/2014/05/pengertian-kontrak-kerja.html?m=1 (diakses pada 25 April 2018, 22.02)

2. Kontrak dalam Pandangan Islam

Kontrak dipersamakan dengan *al-'aqd*. Al-mu'amalah dalam pengertiannya adalah bidang fiqh yang memfokuskan pada hukum-hukum tentang perbuatan dan hubungan-hubungan sesama manusia mengenai harta kekayaan, hak, dan penyelesaian sengketa tentang hal-hal tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka dengan perpandukan syariat. Dengan demikian, muamalah merupakan bagian dari hukum Islam yang mengatur sistem transaksi antara sesama manusia yang melibatkan harta yang lahiriah wujud dan hal-hal lain yang mempunyai ciri harta, seperti hak-hak *(rights)*, harta intelek dan sejenisnya. Asas dalam transaksi Islam (muamalah) adalah akad (kontrak) yang menentukan cara dan kaidah perpindahan harta dalam Islam secara sah. Dari penjelasan tersebut, tergambar bahwa kontrak *(al-'aqd)* merupakan bagian penting dari muamalah.[27]

Kata akad berasal dari bahasa Arab "aqd". Kata akad di Indonesia sering kali dipersamakan dengan Istilah perjanjian.

---

[27] Juhaya S. Pradja, *Ekonomi Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h.109-110.

Kata "akad", secara epistemologi bermakna mengikat, menyambung atau menghubungkan (ar-rabt) (Al-Fath, 1913). Secara terminologi, akad memiliki makna khusus. Dalam konsep fikih muamalah, kontrak lebih dikenal dengan sebutan aqad, yang menurut para fuqaha' (ahli hukum Islam) berarti perikatan antar ijab dan qabul dengan cara-cara yang disyariatkan dan mempunyai dampak terhadap apa yang diakadkan tersebut. (Ash-Shiddiqy, 1974).[28]

Dalam pelaksanaan kontrak kerja, akad yang digunakan harus didasarkan atas kehendak bebas (tanpa paksaan) yang berasal dari masing-masing pihak yang mengadakan akad. Suatu akad dianggap sah bila telah memenuhi empat unsur penegak akad (*muqawwimat aqd*), yaitu:

1. Al-‘Āqidāin (pihak yang melaksanakan akad)
2. Mahal al-‘Aqd (objek akad)
3. Mauzū’ al ‘aqd (tujuan akad)
4. Sīgah al ‘aqd (ījāb dan qabūl)

[28] FORDEBI, ADESy, *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*, ..., h. 170-171.

Terhadap tiga unsur yang pertama penegak akad berlaku syarat-syarat umum yang harus terpenuhi dalam setiap akad, yaitu:[29]

1. Pihak-pihak yang melaksanakan akad harus memenuhi persyaratan kecakapan bertindak hukum (mukallaf).
2. Objek akad dapat menerima hukum akad, artinya dalam setiap akad berlaku ketentuan-ketentuan khusus yang berkenaan dengan objeknya, apakah dapat dikenai hukum akad atau tidak.
3. Tujuan akad tidak bertentangan dengan syara'
4. Akad mengandung manfaat.

Dalam hal perjanjian kerja/perburuhan merupakan perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan pekerjaan (majikan). Lazimnya pekerjaan memberikan perintah yang melakukan pekerjaan harus mentaati perintah tersebut. Perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa *(al-ijarah)*, yaitu

---

[29] Hidayat Matien Nur Wachid, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Impementasinya Di Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta*, (Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015), *Skripsi*, h.10-11.

ijarah a'yan, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam Istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan tersebut *ajir* (*ajir* ini terdiri dari *ajir* khas, yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytara*), yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir*(pemberi kerja) disebut *musta'jir*.[30]

Kontrak merupakan pertalian antara dua pihak yang timbul karena kesesuaian kehendak keduanya. Ijab dan qabul yang dilakukan oleh setiap pihak yang berkontrak merupakan wujud dari kesesuaian dari keduanya. Terjadinya ijab dan qabul mempengaruhi status objek kontrak. Setiap transaksi yang terjadi antara para pihak, selalu melibatkan kontrak antara keduanya. Sebuah transaksi akan menjadi sah apabila syarat dan rukun kontrak telah terpenuhi oleh para pihak.[31]

---

[30] Suhrawardi K. Lubis dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012) h.164.

[31] Juhaya S. Pradja, *Ekonomi Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 111.

Adapun rukun dan syarat-syarat akad agar suatu kontrak atau akad menjadi sah, diantaranya:[32]

1. Rukun akad

   Madzhab Syafi'i, Maliki dan Hambali, mendefinisikan rukun sebagai unsur-unsur yang membentuk akad. Menurut ketiga madzhab ini, rukun akad terdiri dari:

   a) Para pihak yang mengadakan akad (*al-aqidani*)

      Para pihak pembuat akad adalah orang-orang yang atas keinginan pribadinya bersepakat membuat akad perjanjian. Terdapat dua syarat yang harus dipenuhi oleh pembuat akad. *Pertama*, pembuat akad harus *tamyiz* (dewasa). *Kedua*, *ta'adud* (berbilang, lebih dari satu pihak), Perjanjian tidak tercipta dengan hanya ada satu pihak yang membuat ijab saja atau qabul saja, sebab dalam setiap akad selalu harus ada dua pihak.

   b) Objek akad (*ma'qud 'alaih/mahal al-'aqd*)

      Terdapat 3 (tiga) syarat yang harus terpenuhi dalam objek akad, diantaranya:

      1) Objek akad dapat diserahkan;

[32] FORDEBI, ADESy, *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*, ..., h. 172-174.

2) Objek akad tertentu atau dapat ditentukan;

3) Objek akad dapat di transaksikan (berupa benda bernilai dan dimiliki).

c) Formula akad *(shigat al-'aqd)*

Rukun akad ini mensyaratkan dua syarat:

1) Adanya persesuaian ijab dan qabul yang menandai adanya persesuaian kehendak sehingga terwujud kata sepakat;

2) Kesatuan majelis akad, dimana kesepakatan itu dicapai dalam satu majelis.

d) Tujuan akad (*maudhu' al-'aqd*)

Tujuan akad adalah ujung akhir yang ingin dituju oleh pihak yang membuat akad. Syarat dari tujuan akad adalah akad tersebut tidak bertentangan dengan *syara'*.

2. Syarat-Syarat Akad

Syarat akad secara umum dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu syarat adanya (terbentuknya) akad dan syarat sahnya akad. Syarat adanya akad menuntut apabila syarat ini tidak terpenuhi, maka akad dianggap tidak ada atau tidak terbentuk dan akadnya disebut batal. Syarat

adanya akad, yaitu syarat dimana apabila tidak terpenuhi tidak berarti lantas akad tidak ada, atau tidak terbentuk. Syarat-syarat adanya (*syurut al-in'iqad)* meliputi tujuh macam, diantaranya:

a) Bertemunya ijab dan qabul (adanya kata sepakat antara para pihak);
b) Bersatunya majlis akad;
c) Berbilangnya para pihak;
d) Berakal/*tamyiz*;
e) Objek akad dapat diserahkan;
f) Objek akad ditentukan; dan
g) Objek dapat ditransaksikan atau dapat menerima hukum akad (*mutaqawwim*).

Sedangkan, syarat sahnya akad ada lima macam, yaitu:

a) Tidak ada paksaan (*ikrah*);
b) Tidak menimbulkan kerugian (*dharar*);
c) Tidak mengandung ketidakjelasan (*gharar*);
d) Tidak mengandung riba; dan

e) Tidak mengandung syarat fasid.

Adapun dalam Al-Qur'an menyebutkan tentang perjanjian, sebagaimana firman Allah Swt. Dalam Q.S Al-Maidah ayat [5]:1[33]

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ

Artinya: *"Wahai orang-orang yang beriman! penuhilah oleh kalian janji-janji."*

3. Sistem Kontrak Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Sistem pengaturan hukum kontrak adalah system terbuka (open system). Artinya bahwa setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian, baik yang sudah diatur maupun yang belum diatur didalam undang-undang. Hal ini dapat disimpulkan dari ketentuan yang tercantum dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang berbunyi: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya." Ketentuan pasal 1338 ayat (1)

[33] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya, ...,* h. 141.

KUHPerdata memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:[34]

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian,
2. Mengadakan perjanjian dengan siapa pun,
3. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya, dan
4. Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.

Suatu perjanjian kerja (kontrak kerja) dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan sepanjang pekerjaan tersebut diperlukan oleh pemberi kerja. Ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Sekalipun demikian, dalam rangka memberi kepastian hukum kepada pekerja dan pemberi kerja, perjanjian kerja yang dikaitkan dengan jangka waktunya dibagi menjadi 2 (Dua) jenis perjanjian kerja. Kedua jenis perjanjian kerja yang di perbolehkan oleh Undang-undang tersebut adalah

[34] Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), h. 7-8.

perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).[35]

Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu. Perhatikan ketentuan berikut. [36]

a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
b. PKWT tidak untuk pekerjaan yang tetap.
c. PKWT harus dibuat dalam bentuk tertulis.
d. Jangka angka waktu PKWT maksimum 2 tahun, dengan satu kali perpanjangan paling lama 1 tahun.
e. PKWT dapat diperbaharui sebanyak satu kali selama 2 tahun, dengan masa jeda 1 bulan.

---

[35] R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan, ...,* h. 110-112.
[36] Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, ..., h. 53.*

Perjanjian untuk waktu tidak tertentu disini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus, sampai: [37]

1) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
2) Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
3) Pekerja/buruh meninggal dunia; dan
4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah.

Karyawan yang berstatus kontrak di sebuah perusahaan memiliki tugas yang berbeda dengan karyawan tetap.

[37] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 62-63

Menurut pasal 59 ayat 1 UU Ketenagakerjaan seorang tenaga kerja kontrak melakukan pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sebagai berikut ini.[38]

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- Pekerjaannya yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
- Pekerjaaan yang musiman
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjagaan.

Dalam pasal 59 yang terdapat dalam BAB IX mengenai Hubungan Kerja pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam bab ini mengatur hubungan kerja yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara

[38] Indra Yana, *Hak dan Kewajiban Karyawan*, … …, h.101.

pengusaha dan pekerja buruh (pasal 50). Dalam pasal 59 ini menjelaskan:[39]

- Ayat (2)

  Perjanjian untuk waktu tidak tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- Ayat (3)

  Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

- Ayat (4)

  Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) kali.

- Ayat (5)

  Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, pali lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah

[39] UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (www.dpr.go.id)

memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

- Ayat (6)

  Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- Ayat (7)

  Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

- Ayat (8)

  Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak menegaskan definisi perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Definisi perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditegaskan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 angka 1 keputusan menteri ini menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Berdasarkan penafsiran sistematis, terutama berdasarkan pasal 56 dan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, akan diperoleh definisi sebagaimana definisi keputusan menteri tersebut.[40]

Kontrak kerja bertujuan untuk mengatur Hubungan Kerja antara karyawan dan perusahaan yang memperkerjakannya. Undang-Undang Ketenagakerjaan masyaratkan bahwa suatu Hubungan Kerja harus memiliki unsur “pekerjaan”, “upah”, dan “perintah”. Hubungan Kerja antara Karyawan dan Perusahaan wajib didasarkan pada suatu

[40] Abdul Racmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, ..., h. 39-40.

Perjanjian Kerja yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban Karyawan dan Perusahaan. Dalam pasal 1320 KUH Perdata telah diterangkan bahwa agar suatu kontrak sah maka kontrak tersebut harus memenuhi syarat **Kata Sepakat, Cakap Melakukan Perbuatan Hukum, Suatu Hal Tertentu dan Suatu** umumnya. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat kontrak tersebut dengan lebih spesifik menyangkut Hubungan Kerja, yaitu: [41]

Syarat Subjektif

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

Syarat Objektif

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

[41] Dadang Sukandar, *Membuat Surat Perjanjian*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2011), h. 21.

Tidak terpenuhinya syarat-syarat subjektif dan objektif diatas dapat menyebabkan Kontrak Kerja menjadi tidak sah sehingga terhadap Kontrak Kerja tersebut dapat dimintakan pembatalan atau batal demi hukum.

4. Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Keputusan Kepmenakertrans

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Republik Indonesia, dengan menimbang bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu. Pada BAB II diantaranya mengatur PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, dalam pasal 3 diantaranya menetapkan:[42]

(1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

---

[42] Redaksi Huta Publisher, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Depok: Huta Publisher, 2016), h. 149-150.

(2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.

(3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

(4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

(5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

(6) Pembaharuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

(7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

(8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

Menurut pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila: [43]

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang di persyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;

[43] R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, ..., h. 116-117.

4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

5. Jenis Kontrak Kerja Menurut Bentuknya

Sebelum tanda tangan kontrak, kenali dulu tujuan dan kebutuhan dalam bekerja. Beberapa pekerjaaan yang bermobilitas tinggi seakan menuntut mendedikasikan 24 jam sehari untuk pekerjaan. Kontrak kerja resmi dibuat sedemikian rupa dan mengandung bahasa hukum yang cukup kental. Dan maka dari itu karyawan perlu tahu arti yang

terkandung disetiap kalimat dengan baik yakni dengan pahami semua kalimat yang tertulis.[44]

Bentuk Kontrak Kerja sangat beragam, tergantung dari perusahaan masing-masing. Biasanya kontrak kerja ditandatangani oleh kedua belah pihak, dan akan menerima satu berkas. Dokumen ini harus disimpan dengan baik karena merupakan bukti tertulis bagi karyawan. "Bentuk kontrak kerja berbeda antara perusahaan satu dengan perusahaann yang lain." Jelas Imaniati Sasono, S.Psi. Tetapi, meskipun demikian, ada beberapa hal pokok yang ada di dalamnya.[45]

1. Pengangkatan. Sudah jelas, dalam kontrak kerja harus tertulis jabatan dan sebutan yang akan dipangku. Setelah itu, tertulis rician tugas dan tanggung jawab posisi tersebut.
2. Imbalan atas jasa. Ini adalah kata lain dari gaji. Pastikan bilangan gaji yang diterima tertulis dengan jelas. Hindari

---

[44] Nano Sunarto dan Arif Budiman, *Kumpulan Contoh Lengkap Surat Perjanjian dan Kontrak Kerja*, (Jogjakarta: in-Books, 2010) , h.14-15.

[45] Nano Sunarto dan Arif Budiman, *Kumpulan Contoh Lengkap Surat Perjanjian dan Kontrak Kerja*, … …, h. 13-14.

persoalan dikemudian hari hanya karena ada beda jumlah rupiah dalam kontrak dan kenyataannya.

3. Jadwal kerja. Dalam kontrak kerja akan tertulis jadwal kerja yang harus dipatuhi. Jam kerja resmi, termasuk jam lembur atau shift malam jika ada. Lokasi kerja juga harus disebutkan dengan jelas.
4. Tata tertib dan disiplin. Ini termasuk bagian yang amat penting. Perusahaan perlu menuliskan hal ini agar para karyawan tidak masuk dan pulang kantor seenaknya.
5. Pemutusan hubungan kerja. Pasal ini membahas kondisi yang bisa menyebabkan seorang karyawan dipecat. Jika terjadi pelanggaran oleh karyawan, perusahaan berhak "merumahkan" karyawannya tersebut. Karena itu, karyawan perlu tahu pasal-pasal itu.

Dalam KUH Perdata, tidak disebutkan secara sistematis tentang bentuk kontrak. Namun apabila kita menelaah berbagai ketentuan yang tercantum dalam KUH Perdata maka kontrak menurut bentuknya dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu kontrak lisan dan kontrak tertulis. Kontrak lisan adalah

kontrak atau perjanjian yang dibuat oleh para pihak cukup dengan lisan atau kesepakatan para pihak (pasal 1320 KUH Perdata). Sedangkan kontrak tertulis merupakan kontrak yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan.[46]

Ada tiga bentuk perjanjian tertulis, sebagaimana dikemukakan berikut ini.

1. Perjanjian di bawah tangan yang ditandatangani oleh para pihak yang bersangkutan saja. Perjanjian itu hanya mengikat para pihak dalam perjanjian, tetapi tidak mempunyai kekuatan mengikat pihak ketiga.
2. Perjanjian dengan saksi notaris untuk melegalisir tanda tangan para pihak. Fungsi kesaksian notaris atas suatu dokumen semata-mata hanya untuk melegalisir kebenaran tanda tangan para pihak.
3. Perjanjian yang dibuat di hadapan dan oleh notaris dalam bentuk akta notariel. Akta notariel adalah akta yang dibuat

[46] Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), h. 28-29.

di hadapan dan di muka pejabat yang berwewenang untuk itu.[47]

C. Perjanjian

1. Hukum Perjanjian

Suatu perjanjian adalah semata-mata suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan ini merupakan kepentingan yang pokok dalam dunia usaha, dan menjadi dasar dari kebanyakan transaksi dagang, seperti jual beli barang, tanah, pemberian kredit, asuransi, pengangkutan barang, pembentukan organisasi usaha, dan segitu jauh menyangkut juga tenaga kerja.[48] Perjanjian melibatkan sedikitnya dua orang atau dua pihak yang saling memberikan kesepatan mereka, yang biasanya disebut PARA PIHAK. PARA PIHAK ini berdiri saling berseberangan karena mereka mengemban dua kutub hak dan kewajiban yang saling bertolakan. Kedua belah pihak itu tidak harus selalu perorangan, tetapi bisa juga berbentuk badan hukum,

---

[47] Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, … …, h. 43.

[48] S.B Marsh and J. Soulby (alih bahasa: Abdul Muhammad), *Hukum Perjanjian* ,... ..., h.93.

misalnya Perseroan Terbatas (PT). Keduanya merupakan subjek hukum, yaitu pihak-pihak yang dapat melakukan perbuatan hukum.[49]

Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih (Pasal 1313). Pasal ini menerangkan secara sederhana tentang pengertian perjanjian yang menggambarkan tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri. Pengertian ini sebenarnya tidak begitu lengkap, tetapi dengan pengertian ini, sudah jelas bahwa dalam perjanjian itu terdapat satu pihak mengikatkan diri kepada pihak lain.[50] Perjanjian merupakan suatu "perbuatan hukum". Perbuatan hukum tersebut yang menimbulkan hubungan hukum "perikatan" diantara PARA PIHAK sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan hukum perikatan muncul karena adanya perbuatan hukum perjanjian. Pada saat PARA PIHAK menandatangani perjanjian, PARA

---

[49] Dadang Sukandar, *Membuat Surat Perjanjian*, (Yogyakarta: ANDI, 2011), h. 8.

[50] Ahmad Miru, *Hukum Perikatan: Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), h. 63.

PIHAK sedang melakukan perbuatan hukum sehingga setelah perjanjian itu ditandatangani maka PARA PIHAK terikat satu sama lain dalam suatu hubungan hukum perikatan.[51]

Kedua belah pihak dalam suatu perjanjian, harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dan kemauan itu dinyatakan. Pernyataan yang dilakukan secara tegas atau secara diam-diam. Kedua belah pihak harus cakap menurut hukum untuk bertindak sendiri. Sebagaimana telah diterangkaan, beberapa golongan orang oleh Undang-Undang dinyatakan "tidak cakap" untuk melakukan sendiri perbuatan-perbuatan hukum. Mereka itu, seperti orang yang di bawah umur, orang di bawah pengawasan (curatele) dan perempuan yang telah kawin (pasal 1130 B.W.)[52] Untuk mempunyai kekuatan yang dapat dipatuhi oleh para pihak, maka perjanjian/persetujuan harus bersifat *legally binding* yaitu sesuai dengan syarat-syarat yang berdasarkan UU yang berlaku. Syarat sahnya perjanjian/persetujuan haruslah sesuai

---

[51] Dadang Sukandar, *Membuat Surat Perjanjian*, ..., h. 5.

[52] Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: PT. Intermasa, 2003), h. 135-136.

dengan syarat-syarat yang ditentukan dalam pasal 1230 KUHPerdata.[53]

2. Syarat Sahnya Perjanjian

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (*legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan didalam pasal 1320 KUHPerdata, yang menyebutkkan bahwa:[54]

Untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri,
b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian,
c. Suatu hal tertentu,

---

[53] Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar, ..., h. 64.*

[54] Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), h. 17.

d. Suatu sebab yang halal”.

Dalam mengetengahkan keempat syarat yang diperlukan didalam perjanjian atau persetujuan tersebut agar lebih jelas tepat maksud dan tujuannya maka akan diuraikan masing-masing syarat sahnya suatu perjanjian sebagai berikut:

1. Sepakat mereka mengikatkan dirinya (*toetemming*)

   Kesepakatan dalam kontrak adalah perasaan rela atau ikhlas diantara pihak-pihak pembuat kontrak mengenai hal-hal yang dituangkan di dalam isi kontrak. Kesepakatan dinyatakan tidak ada jika kontrak dibuat atas dasar penipuan, kesalahan, paksaan, dan penyalahgunaan keadaan. [55]

2. Cakap untuk membuat perikatan (*bekwaamheid*)

   Menyoal kecakapan bagi para pihak yang melakukan perjanjian, undang-undang, dalam hal ini KUH Perdata telah memberikan batasan secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu ditegaskan dalam pasal 330. Belum

[55] Frans Satrio Wicaksono, Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak, (Jakarta Selatan: Visi Media,2008) h.7-8.

dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun. Dan tidak lebih dulu telah menikah. Apabila perkawinan itu dibubarkan sebelum umur mereka genap dua puluh satu tahun, maka mereka tidak kembali lagi dalam kedudukan belum dewasa.

Mengenai kewenangan, hal ini sangat memungkinkan seseorang telah cakap secara hukum, namun tidak wenang untuk membuat perjanjian secara mandiri dengan akibat-akibat hukum yang sempurna. Mereka adalah orang yang berada dibawah curatcle dan perempuan yang bersuami. Selain kecakapan secara hukum, para pihak juga harus cakap menurut kenyataan, atau secara mental, idiot atau retardasi mental.

3. Suatu hal tertentu (*een bepaalde onderwerp*)

Prestasi dari suatu perjanjian harus tertentu atau dapat ditentukan. Hal ini objek yang diperjanjikan spesifikasinya harus detail dan konkrit. Dalam pasal 1335 dan 1337 KUH Perdata, bahwa persetujuan tidak akan menimbulkan perikatan jika objeknya bertentangan

dengan ketertiban umum atau kesusilaan atau jika dilarang oleh undang-undang. Sedangkan pasal 23Ab menentukan bahwa semua perbuatan-perbuatan dan persetujuan-persetujuan adalah batal jika bertentangan dengan undang-undang yang menyangkut ketertiban umum atau kesusilaan.

4. Suatu sebab atau kuasa yang halal (*geoorloofde oorzak*)

Suatu perjanjian harus dibuat atas dasar sebab yang halal atau diperkenankan. Indicator dari kausa yang halal ini adalah perikatan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, bertentangan dengan undang-undang dan kesusilaan.[56]

Syarat pertama dan kedua terikat dengan subjek atau para pihak dalam perjanjian, sehingga disebut dengan syarat subjektif. Sementara itu, syarat ketiga dan keempat disebut dengan syarat objektif karena terkait dengan objek perjanjiannya. Sementara itu, syarat ketiga dan atau syarat keempat tidak dapat dipenuhi, perjanjian yang dibuat oleh

[56] Ade Maman Suherman, *Aspek Hukum dalam Ekonomi Global Edisi Revisi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h. 20-24.

PARA PIHAK batal demi hukum. Ini berarti bahwa dari awal tidak pernah ada perjanjian dan tidak pernah ada perikatan. Dengan demikian tujuan PARA PIHAK yang mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan hukum adalah gagal, sehingga tidak ada dasar untuk saling menuntut di pengadilan.[57]

Pasal 1320 ini, merupakan pasal yang sangat populer karena menerangkan tentang syarat yang harus di penuhi untuk lahirnya suatu perjanjian. Syarat tersebut baik mengenai pihak yang membuat perjanjian atau bisa disebut syarat subjektif maupun syarat mengenai perjanjian itu sendiri (isi perjanjian) atau yang biasa disebut syarat objektif.[58]

3. Berakhirnya Perjanjian

Sebuah kontrak berakhir dengan sendirinya saat masa kontrak pekerja habis dan tidak diperpanjang lagi. Kondisi-kondisi tertentu juga menyebabkan sebuah kontrak berakhir, seperti karyawan meninggal dunia. Biasanya perusahaan dengan tegas menuliskan seseorang yang terbukti melakukan

---

[57] Frans Satrio Wicaksono, Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak, ..., h. 7-8.

[58] Ahmad Miru, *Hukum Perikatan: Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW*, ..., h. 67.

hal yang melanggar hukum, otomatis kontrak karyawan akan diputus.[59]

Perjanjian berakhir karena:[60]

1. Ditentukan oleh para pihak berlaku untuk waktu tertentu;
2. Undang-Undang menentukan batas berlakunya perjanjian;
3. Para pihak atau undang-undang menentukan bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu, persetujuan akan hapus;
4. Pernyataan menghentikan persetujuan (*opzegging*) yang dapat dilakukan oleh kedua belah pihak atau oleh salah satu pihak pada perjanjian yang bersifat sementara, misalnya perjanjian kerja;
5. Putusan hakim
6. Tujuan perjanjian telah bercapai; dan
7. Dengan persetujuan para pihak (*herroeping*)

Hal-hal khusus mengenai berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Kekhususan ini ada yang menyimpang dari berakhirnya

---

[59] Indra Yana, *Hak dan Kewajiban Karyawan*, ..., h. 100

[60] Ahmad Fanani, *Panduan Menulis Surat Kontrak*, (Yogyakarta: A+Plus Books, 2010, h. 15-16

perjanjian pada umumnya. Berikut ini adalah berakhirnya perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pertama, pekerja meninggal dunia. Kedua, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Ketiga, ada putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Keempat, ada keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Penjelasan pasal 61 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa keadaan atau kejadian tertentu misalnya bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan. Undang-undang tidak mencantumkan kesepakatan para pihak, pengusaha dan buruh, untuk mengakhiri perjanjian kerja sebagai salah satu sebab berakhirnya perjanjian kerja. Umumnya perjanjian berakhir apabila para pihak sepakat untuk mengakhirinya. [61]

[61] Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, … …, h. 41.