



PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

Andri Cahyanto

Mahasiswa S2 Ilmu Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Email: qorinawildi5678@gmail.com

Artikel info

Artikel history:

Diterima 05 Januari 2021

Diterima dalam bentuk

revisi 06 Februari 2021

Diterima dalam bentuk

revisi 18 Februari 2021

Keywords:

*employee; entrepreneurs;
employment agreement;
working relationships;
rights and obligations of
employees and
entrepreneurs.*

Kata Kunci:

pekerja; pengusaha;
perjanjian kerja;
hubungan kerja; hak dan
kewajiban; pekerja dan
pengusaha.

***Abstract:** This study aims to determine the harmonious working relationship between workers and employers. It is important to examine the contents of the agreement clauses in the work agreement within a certain period of time. This study uses a normative juridical method in writing laws. This research emphasizes the legal norms contained in written regulations and court decisions, as well as trying to study the legal principles that apply to society. Due to the establishment of a harmonious working relationship between workers and employers, workers and employers must have legal certainty. Legal certainty is manifested in universal law. The general nature of the rule of law proves that law is not intended to achieve justice and benefit, but only for certainty. If workers and management understand their rights and obligations in a work agreement that is mutually agreed upon, and these rights and obligations are properly implemented, then the workforce and management can establish a working relationship.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, penting untuk mencermati isi klausul perjanjian dalam perjanjian kerja dalam kurun waktu tertentu. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dalam menulis undang-undang. Penelitian ini menekankan pada norma hukum yang tertuang dalam peraturan tertulis dan putusan pengadilan, selain itu juga berusaha mengkaji asas-asas hukum yang berlaku bagi masyarakat. Akibat terjalannya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, pekerja dan pengusaha harus memiliki kepastian hukum. Kepastian hukum diwujudkan dalam hukum universal. Sifat umum aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak ditujukan untuk mencapai keadilan dan kemanfaatan, tetapi hanya untuk kepastian. Apabila tenaga kerja dan manajemen memahami hak dan kewajibannya dalam perjanjian kerja yang disepakati bersama, dan hak dan kewajiban tersebut dilaksanakan dengan baik, maka tenaga kerja dan manajemen dapat menjalin hubungan kerja.



Pendahuluan

"UU Ketenagakerjaan" Indonesia dimulai dengan periode yang berat, yaitu usia perbudakan, usia kematian, dan periode sanksi (Husni, 2010). Selama masa penjajahan Belanda, undang-undang Indonesia saat ini yang mengatur perjanjian perburuhan diatur oleh ketentuan Berglik Weberk (BW). Indonesia memiliki UUD 1945 setelah kemerdekaan. Pasal 2 UUD 1945 (sebelum amandemen) mengatur bahwa selama lembaga dan peraturan nasional baru belum terbentuk, maka lembaga dan peraturan nasional yang ada akan terus berlaku. Oleh karena itu, semua lembaga negara dan peraturan perundang-undangan saat ini masih berlaku (Malahayati, 2013). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Negara: "Hubungan kerja terjadi sebagai hasil kesepakatan kerja antara pengusaha dengan pekerja / pekerja." Hal ini dilakukan untuk melindungi parpol khususnya pekerja / buruh yang timpang dari intervensi pemerintah. Intervensi pemerintah semacam ini disebut proses sosialisasi. Intervensi pemerintah juga terjadi di bidang pengupahan. Saprudin (Saprudin, 2012) Dalam penelitiannya, masyarakat menemukan bahwa campur tangan pemerintah di bidang pengupahan dimulai pada masa orde lama, yakni pemerintah daerah ketika Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 dikeluarkan untuk kecelakaan kerja. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan awal dari terjalannya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja / pekerja, dan hakikat perjanjian tersebut tidak melanggar arus hukum. Dan regulasi. Pasal 1601a, Judul III, Bagian VIIA UU Ketenagakerjaan (Hukum Perdata) menetapkan sistem perjanjian kerja, yang berbunyi: "Perjanjian kerja adalah kesepakatan di mana pihak pertama, pekerja, terikat oleh pihak lain, yaitu pemberi kerja. Dalam kurun waktu tertentu "Hal itu dilakukan dengan cara memungut upah".

Lebih lanjut dijelaskan bahwa hubungan kerja yang terjalin dalam Perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja memuat tiga (tiga) ciri yaitu adanya pekerjaan non-illegal, adanya pesanan, adanya tafsir upah dan ketentuan dalam perjanjian kerja bersama. Pada saat yang sama, kerja sama dengan orang lain tergantung pada perintah orang lain, jadi mereka harus mematuhi orang lain (Husni & Zainal, 2012). Mengenai bentuk perjanjian kerja, "UU Ketenagakerjaan" membagi perjanjian tersebut menjadi dua (dua) kategori, yaitu perjanjian kerja waktu tetap (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tetap (PKWTT). PKWT atau perjanjian kerja waktu tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja atau pengusaha dengan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja waktu tertentu atau tertentu, sedangkan PKWTT atau perjanjian kerja tidak terbatas adalah perjanjian kerja antara pekerja atau pekerja untuk menjalin hubungan kerja. Miliki hubungan jangka panjang dengan pemberi kerja. Aloysius Uwiyono dalam bukunya menunjukkan bahwa, berdasarkan "hukum ketenagakerjaan", "hukum ketenagakerjaan" mencakup "aturan otonom" dan "aturan heterogen" (Uwiyono, Suryandono, Hoesin, & Kiswandari, 2014). Selain pandangan Aloysius Uwiyono (Aloysius

Uwiyono) Jauh sebelumnya, Immanuel Kant (Immanuel Kant) mengatakan bahwa rule of law itu heterogen, artinya eksternal akan membebankan pada orang lain, kemauan, masyarakat atau kekuasaan negara (Luthan, 2012). Asri Wijayanti percaya bahwa undang-undang ketenagakerjaan bisa bersifat privat atau publik (Wijayanti, 2009).

Sebagian besar aplikasi yang menggunakan Perjanjian kerja perusahaan menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tetap (PKWT). Ini sangat efektif bagi wirausahawan, tetapi sangat menguntungkan bagi wirausahawan berpenghasilan tinggi, karena wirausahawan tidak harus mempekerjakan tenaga kerja dalam jumlah besar, jadi bagi pengusaha kecil ini adalah biaya tenaga kerja. Sebagaimana kita ketahui bersama, jika seorang pemberi kerja memiliki pekerja dalam hubungan kerja tetap, maka pemberi kerja harus memberikan manfaat bagi pekerja atau tenaga kerja tersebut, seperti jaminan kesehatan, jaminan pemecatan (PHK). Dalam artian menggunakan pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tetap (PKWT), penghargaan tenurial dapat mengurangi biaya tersebut. Perusahaan berhak mewajibkan setiap karyawan untuk mempertahankan kinerja terbaiknya, dan berhak menerapkan sistem, teknologi, metode, dan kebijakan secara bebas untuk meningkatkan bisnis, sekaligus memastikan masa depan karyawan (Ismatullah, 2013). Pengusaha seringkali menggunakan dan menyalahgunakan sistem perjanjian kerja waktu tetap yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 dengan tujuan untuk memaksimalkan penggunaan kepentingan pekerja. Padahal, perusahaan tidak memiliki undang-undang yang melarang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT), karena semua isinya diatur secara jelas dan tegas dalam "UU Ketenagakerjaan". Perjanjian kerja waktu tetap ditandatangani untuk melindungi hak-hak pekerja, sehingga pekerja dapat menikmati penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya, menikmati tunjangan, dan menentukan status hukum pekerja.

Namun demikian, pelaksanaan PKWT oleh perusahaan dengan pekerja dan pengusaha serta regulasi yang diatur dalam UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan tahun 2003 tidak konsisten, sehingga masih terdapat berbagai kendala dan permasalahan terkait regulasi ketenagakerjaan. Dan tantangan yang dihadapi perlu diselesaikan melalui pengadilan.

Terdapat pendapat sementara bahwa tujuan membuat perjanjian kerja waktu tetap adalah untuk melindungi kepentingan pengusaha, bukan untuk melindungi kepentingan pekerja yang sebenarnya berada dalam kondisi dan jabatan yang kurang menguntungkan dan harus dilindungi. Hubungan tenaga kerja-manajemen adalah hubungan antara atasan dan bawahan dan bawahan (hubungan vertikal, yaitu hubungan dari atas ke bawah) (Wijayanti, 2011).

Padahal, Pelaksanaan PKWT (perjanjian kerja waktu tetap) tidak sesuai dengan ketentuan, ketentuan tersebut mengacu pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang bentuk, ciri atau kegiatan kerja (jam kerja tertentu). Perjanjian tidak berlaku untuk pekerjaan tetap, dan PKWT (perjanjian kerja waktu tetap) berdasarkan Jangka waktu tertentu dapat berlangsung sampai dengan 2 (dua) tahun, dan hanya dapat diperpanjang sampai dengan 1 (satu) tahun. jangka waktu satu tahun (satu tahun), dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 baru saja mengubah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Republik Indonesia tentang Hak Cipta. Menurut pendapat penulis, Perubahan tersebut tidak memperbaiki kondisi pekerja atau buruh. Bahkan, menyusul amandemen Pasal 59 Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2003, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan

Lapangan Kerja baru-baru ini direvisi. pekerja atau buruh. Oleh karena itu, diperlukan penerapan aturan atau peraturan pemerintah yang jelas dan tegas agar pengusaha tidak dapat mengabaikan kepentingan pekerja atau buruh di lingkungan kerja dan memanfaatkannya untuk memaksimalkan manfaat. Karena jenis pekerjaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati di PT, artikel ini tidak dapat diterapkan dengan benar. Jenis pekerjaan Suman Gaung Persada (Suman Gaung Persada) bersifat tetap, karena bersifat kontinyu bukan temporer sehingga jam kerja yang panjang dan waktu tunggu yang lama. Ternyata ada sejumlah permasalahan dengan status pekerja yang telah melewati masa kontrak 3 tahun (tiga tahun). PT memiliki 12 pekerja (dua belas). Suman Gaung Persada (Suman Gaung Persada) akan memperjuangkan nasibnya saat ini. Hubungan kerjanya adalah PKWT (perjanjian kerja waktu tetap). Meski telah bekerja keras, ia berusaha mengubah takdirnya menjadi PTWTT (Perjanjian Kerja Tidak Terbatas). Suman Gaung Persada (Suman Gaung Persada) tidak mampu menjalin hubungan kerjasama yang berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Berkala). Ini adalah upaya yang dilakukan oleh 12 (dua belas) pekerja untuk mengubah nasibnya sendiri. Mulailah mencari informasi tentang undang-undang ketenagakerjaan dan bertanya kepada orang-orang. Mengenai pekerjaan, berkumpul untuk membahas masa depan pekerjaan yang cerah. Hingga suatu saat, perlindungan hukum semacam ini atas gagasan mendirikan serikat atau pekerja yang sah, saya berharap perubahan yang mereka harapkan dan inginkan dapat segera terwujud.

Dilihat dari fakta di atas, jika tidak ada hubungan kerja yang jelas, maka kondisi pekerja yang menandatangani perjanjian kerja jangka panjang sangat memprihatinkan. Oleh karena itu, menurut Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, pekerja yang melebihi masa kontrak 3 tahun (tiga tahun) termasuk sebagai pekerja tetap / tetap. Mengangkat pegawai menjadi pegawai tetap merupakan hak pegawai yang harus diperoleh, dan ini juga merupakan kewajiban perusahaan untuk menjadi pegawai tetap. Namun dalam praktiknya, aturan ini sulit diterapkan pada perusahaan yang memiliki hubungan kerja kontrak tidak tetap (PKWT). Dalam kasus ini, terdapat beberapa putusan pengadilan yang dapat memperjelas posisi pekerja yang telah melebihi jam kerja. Berdasarkan Putusan Pengadilan Tanjung Karang Nomor 13 / Pus.Sus-PHI / 2014 / PN. Surabaya Tjk, Pengadilan Negeri 228 K / Su-PHI / Pdt. Su-PHI dan Mahkamah Agung 2015 935K / PDT. SUS / 2010, berdasarkan pertimbangan hakim, perjanjian kerja pekerja tertentu untuk jangka waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 UU 58.30. Pada tanggal 13 13 2003, bidang yang berhubungan dengan sumber daya manusia diubah menjadi pekerja tetap. Untuk mengetahui orisinalitas penelitian yang penulis lakukan, dalam hal ini akan dimasukkan kumpulan makalah penelitian terdahulu yang membahas pokok bahasan. Para siswa berikut ini melakukan penelitian dalam bentuk esai:

- A. AR Soedarmoko, SH. Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang ini merupakan mata kuliah Magister Notaris pada tahun 2008, dan judul skripsi dari "Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan tahun 2003 Dalam penelitian tersebut, peneliti memfokuskan pada perlindungan pekerja / buruh dalam jangka waktu tertentu perjanjian kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan tahun 2003. Oleh karena itu, peneliti lebih fokus pada pekerja atau tenaga kerja yang ada. Untuk dilindungi, dia memiliki hak dalam "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu".

B. Penelitian yang dilakukan atas nama M. Fajrin Pane, NIM: 067005017, berjudul "Perlindungan hukum bagi pekerja / pekerja dalam perjanjian kerja pada waktu-waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003".

Dalam membahas permasalahan yang dikemukakan oleh penulis, yang terpenting adalah memeriksa keakuratan isi perjanjian dalam perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu, dan pentingnya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja. Berjuang untuk pekerjaan mereka sendiri karena hak kerja mereka. Untuk hubungan kerja mereka. Perjanjian kerja sebelum perjanjian kerja tidak tentu.

Metode Penelitian

Untuk membahas masalah yang diuraikan dengan cara demikian maka penulis mengadopsi metode hukum normatif dalam penyusunan undang-undang Penelitian ini menekankan pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, serta berupaya menganalisis aturan-aturan tersebut. Hukum masyarakat saat ini.

Berawal dari analisis ketentuan hukum yang merupakan masalah tersebut di atas, metode yang digunakan secara deduktif. Saat menggunakan metode dan metode, perlu diingat bahwa masalah yang akan dipelajari berkisar pada negara hukum, yaitu hubungan antara aturan satu dengan aturan lainnya dan penerapannya dalam praktik. Karena penulis menggunakan norma hukum dalam pembuatan undang-undang, Kemudian bahan hukum yang digunakan adalah data penolong. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan pustaka. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum utama, meliputi buku sastra, pendapat ahli, perkara hukum, media massa dan jurnal hukum, dan bahan hukum tingkat ketiga, yaitu bahan hukum yang melengkapi bahan hukum utama dan bahan pendukung hukum, seperti sebagai kamus dan kamus hukum Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

Pengertian perjanjian didasarkan pada Pasal 1313 KUH Perdata, yaitu perjanjian adalah perbuatan mengikat satu orang atau lebih dengan satu orang atau lebih (Meliala, 2008). Menurut para ahli hukum, ketentuan klausul ini kurang memuaskan karena ada beberapa kekurangan. Kerugiannya adalah sebagai berikut:

a. Hanya menyangkut sepihak saja

Hal ini dapat dilihat pada ungkapan "seseorang atau mengikat dirinya dengan satu atau lebih orang lain". Ekspresi tersebut harus "saling mengikat". Oleh karena itu, kesepakatan dicapai antara para pihak.

b. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus

Dalam definisi "perilaku", ini mencakup tindakan melakukan tugas tanpa kekuasaan (zaentukarneming), dan tidak termasuk tindakan konsensus ilegal (onrechmatige daad), dan kata "persetujuan" harus digunakan.

c. Pengertian perjanjian terlalu luas

Perjanjian dalam klausul ini dianggap terlalu umum karena memuat perjanjian perkawinan berdasarkan hukum keluarga.

d. Tanpa menyebut tujuan

Dalam rumusan pasal tidak disebutkan tujuan membuat kesepakatan untuk mengikat para pihak, dan tidak jelas apa yang harus dilakukan.

Definisi perjanjian dalam pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, telah tampak adanya asas konsensualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban). Unsur-unsur perjanjian secara lengkap menurut teori lama adalah sebagai berikut:

- a. Adanya perbuatan hukum.
- b. Persesuaian pernyataan kehendak dari beberapa orang.
- c. Persesuaian pernyataan kehendak dari beberapa orang, ini harus dipublikasikan/dinyatakan.
- d. Perbuatan hukum terjadi karena kerjasama antara dua orang atau lebih.
- e. Pernyataan kehendak (*wilsverklaring*) yang sesuai harus saling bergantung satu sama lain.
- f. Kehendak ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum.
- g. Akibat hukum untuk kepentingan yang satu atas beban yang lain atau timbal balik.
- h. Persesuaian kehendak harus dengan mengingat peraturan perundang-undangan.

Pengertian perjanjian menurut Subekti (Subekti, 2010) adalah: "Suatu peristiwa dimana satu orang menjanjikan kepada orang lain, atau dua orang saling berjanji untuk melakukan sesuatu". Sementara itu, Wiryono Projodikoro (Wiryono Projodikoro) mengartikan kesepakatan sebagai "hubungan hukum antara dua pihak, salah satu pihak menjanjikan atau dianggap sebagai janji untuk melakukan sesuatu. "Materi dan pihak lain harus memenuhi janji tersebut".

Menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunn, kesepakatan tersebut adalah: "Hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kesepakatan akan menimbulkan akibat hukum." Teori baru tidak hanya mempertimbangkan kesepakatan, tetapi juga harus melihat tindakan sebelumnya atau sebelumnya. Ada tiga tahapan untuk mencapai kesepakatan, yaitu:

- a. Tahap *pra-contractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan.
- b. Tahap *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak.
- c. Tahap *post contractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian.

Charles Knapp (Charles L. Knapp) dan Nathan M. Crystal (Nathan M. Crystal) mendefinisikan kesepakatan sebagai "kesepakatan antara dua orang atau lebih yang tidak hanya memberikan kepercayaan, tetapi juga saling memahami. Seseorang akan atau keduanya dapat lakukan sesuatu". Pendapat ini tidak hanya memeriksa definisi kesepakatan, tetapi juga menentukan unsur-unsur kesepakatan yang harus dipenuhi, antara lain:

- a. Adanya kesepakatan tentang fakta antara kedua belah pihak.
- b. Persetujuan dibuat tertulis.
- c. Adanya orang yang berhak dan berkewajiban membuat kesepakatan dan persetujuan tertulis.

Salim H.S menunjukkan beberapa pengertian dari perjanjian di atas: "Perjanjian adalah hubungan antara satu subjek hukum dengan subjek hukum lainnya dalam bidang aset". Perlu ditekankan bahwa subjek hukum berhak memperoleh prestasi, sedangkan subjek hukum lainnya wajib meraih prestasinya sendiri sesuai dengan kesepakatan yang dicapai. "Unsur-unsur yang tercantum dalam definisi ini adalah:

- a. Adanya hubungan hukum
Hubungan hukum merupakan hubungan yang menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum adalah timbulnya timbulnya hak dan kewajiban.
- b. Adanya subyek hukum
Subyek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban.
- c. Adanya prestasi
Prestasi terdiri dari melakukan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu.

Pengusaha biasanya menandatangani perjanjian kerja jangka waktu tertentu dengan karyawan untuk melindungi pemberi kerja dan pekerja. Namun dalam hal ini, penulis memfokuskan pada Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT) yang ditandatangani oleh pemberi kerja dan pekerja, yang berdampak cukup besar baik bagi pemberi kerja maupun pekerja. Hal ini terlihat jelas karena perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu merupakan persyaratan hukum yang mengikat antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu terdapat ketentuan terkait ketenagakerjaan dan manajemen. Jika salah satu pihak melanggar perjanjian kerja waktu yang telah ditentukan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. . Perjanjian kerja waktu yang ditentukan (Salim, 2010).

Pengaturan perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditentukan oleh pemberi kerja dilakukan sesuai dengan format atau bentuk yang ditentukan oleh pemberi kerja, bukan perjanjian yang ditandatangani dengan kontraktor. Dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu yang ditandatangani oleh pemberi kerja, perjanjian tersebut mengatur hak dan kewajiban pekerja sehingga pekerja hanya dapat mengisi (Asyhadie, SH, & Rahmawati Kusuma, 2019):

- 1) Identitas para pihak.
- 2) Tanggal pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu.
- 3) Jabatan bagi pekerja kontrak dan wilayah kerjanya.
- 4) Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.
- 5) Tanda tangan dan nama dari para pihak yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu.

Adapun format perjanjian kerja waktu tertentu di Pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Tanggal pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dan kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan perikatan.
- b. Identitas pengusaha (pihak I). Berisi tentang nama, jabatan, alamat, yang mewakili atau pihak pengusaha.
- c. Identitas pekerja (pihak II). Berisi nama, jabatan atau jenis pekerjaan yang akan diperoleh, dan alamat dari pekerja.
- d. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Misalkan dalam poin ini menyatakan bahwa: "kontrak kerja ini berlaku 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kedua belah pihak".
- e. Ketentuan aturan kerja. Dalam poin ini menyatakan bahwa: "pihak kedua bersedia menerima sanksi apabila selama masa kontrak melakukan tindakan atau perbuatan yang merugikan perusahaan dan siap untuk mengundurkan diri atau diberhentikan oleh perusahaan".
- f. Jenis pekerjaan. Berisi nama jabatan atau jenis pekerjaan bagi pihak kedua yang dalam hal ini adalah pekerja.

- g. Ketentuan tugas. Dalam poin ini menyatakan bahwa: “pihak kedua bersedia mematuhi segala ketentuan peraturan dan tata tertib yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam hal ini berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB)”.
- h. Hak-hak dan perlindungan pekerja sebagai pihak kedua. Berisi tentang ketentuan upah/gaji, pemberian seragam kerja, jaminan kesehatan, pengikutsertaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- i. Penutup. Surat perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam rangkap dua yang memiliki nilai kekuatan hukum yang sama.

Dalam perjanjian kerja, posisi para pihak dalam menentukan isi perjanjian harus seimbang. Perjanjian kerja yang ditandatangani dengan pengusaha dalam jangka waktu tertentu tercapai dalam bentuk kontrak standar. Kontrak standar adalah kontrak yang telah dicetak dalam bentuk standar dalam beberapa bentuk, sehingga pihak lain tidak dalam posisi tawar, tetapi dalam posisi menerima atau menolak kontrak (Husni, 2014).

Dalam kurun waktu tertentu ketentuan perjanjian kerja yang ambigu, seperti adanya ketidaksesuaian antara satu dengan yang lain yang masih bermasalah, karena pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja tertentu dalam kurun waktu tertentu mendapat perlindungan hukum yang kurang dari mereka. terlibat dalam waktu kerja yang tidak ditentukan pekerja perjanjian kerja. Pelanggaran terhadap ketentuan undang-undang ini merupakan salah satu persyaratan pegawai khususnya pegawai perusahaan yang jenis dan jenis pekerjaannya merupakan pekerjaan tetap non musiman yang saat ini dilakukan oleh pegawai perusahaan.

Diasumsikan bahwa mengingat jam kerja yang relatif pendek, maka pelaksanaan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu di masa yang akan datang lebih diperhatikan. Selain itu, hak pekerja terutama tercermin dalam upah yang dapat dibawa pulang. Bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, untuk jenis pekerjaan / tugas yang sama di perusahaan, hak ini harus lebih tinggi dari pada pekerja yang tidak memiliki pekerjaan yang jelas. persetujuan. Perjanjian kerja saat ini untuk waktu yang ditentukan dibuat berdasarkan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam hal ini Pengusaha adalah perusahaan berbentuk perseroan terbatas yang menugaskan pekerjaan kepada seseorang yang bekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika orang tersebut telah bekerja pada seseorang maka orang tersebut harus dapat menjadi Karyawan Tetap. dari perusahaan. Menurut Pasal 59 (4) Keputusan Nomor 13 Tahun 2013 (Tentang Ketenagakerjaan), jangka waktu paling lama 2 (dua tahun), jangka waktu paling lama diperpanjang 1 (satu tahun), dan jangka waktu paling lama tidak boleh. melebihi 1 (satu tahun). Masih banyak pekerja yang belum diangkat menjadi karyawan tetap walaupun telah bekerja di perusahaan lebih dari 10 tahun, karena beberapa pengusaha sering menyimpangkan aturan yang ada sehingga membuat pengeluaran perusahaan menjadi wajar, karena hal ini mengurangi biaya pengeluaran yang seharusnya. dibayar. Untuk pekerja jangka panjang, cukup diberikan kepada pekerja non-jangka panjang. Selain itu, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Karya disebut konsep hukum komprehensif, yaitu konsep baru yang digunakan dalam sistem hukum Indonesia. Sistem ini sering disebut dengan “Jagat Broom Law” karena dapat menggantikan beberapa peraturan perundang-undangan dalam suatu peraturan (Prabowo, Triputra, & Junaidi, 2020) yang merubah Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi:

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

Semakin berat harapan dari para pekerja atau buruh untuk mendapatkan status sebagai pekerja atau buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena adanya ketidakjelasan atau samar dalam Pasal 59 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman.
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 5) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Dengan bertambahnya jumlah penduduk dan tingkat kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat, maka setiap orang, termasuk pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai pekerja, membutuhkan pendapatan dan jaminan sosial yang tinggi. Oleh karena itu, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja sesuai dengan Pancasila dan situasi saat ini. Dengan undang-undang tidak akan ada ketimpangan atau penyimpangan dalam pengamalan kehidupan, karena dalam Pancasila sebagai salah satu manusia yang mengajarkan dan mengamalkan keadilan dan keadilan dan peradaban, maka harus menjadi kita jika memang berlaku dalam suatu perjanjian kerja tertentu dengan ini. Kesepakatan, mereka akan selalu jujur dan saling menyayangi, misalnya tidak akan ada pekerjaan yang tidak teratur.

Dengan demikian, pelaku usaha harus memenuhi persyaratan agar pemerintah dapat memperbolehkannya dengan melengkapi syarat dan ketentuan untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia (Nomor 11 Tahun 2020 wajib mendaftarkan pekerja di sini). Jaminan sosial membuat pekerja merasa nyaman, diantara pekerja masih ada harapan pada usia pensiun yang lebih tinggi yaitu pensiun.

Untuk mencapai tiga tujuan hukum yaitu keadilan, kepastian, dan kepentingan, pekerja atau karyawan perlu mempelajari dengan cermat ketentuan perjanjian kerja dalam jangka

waktu tertentu dan menandatangani perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu agar akurat dan tepat.

Dalam mempelajari ketentuan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, untuk menghindari perselisihan di kemudian hari, hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain:

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu pastikan memenuhi unsur perjanjian
Bahwa Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sudah mengatur tentang syarat sahnya perjanjian, yaitu:
 - a. Ada kesepakatan (Harus sepakat tanpa paksaan).
 - b. Para pihak cakap dalam melakukan tindakan hukum.
 - c. Hal tertentu yang disepakati.
 - d. Klausula yang tidak bertentangan dengan aturan.Keempat syarat agar perjanjian menjadi sah harus dipenuhi. Jika poin (a) dan (b) tidak terpenuhi, kesepakatan dapat dibatalkan. Jika poin (c) dan (d) tidak terpenuhi, kesepakatan tidak valid. Oleh karena itu, pekerja atau pekerja kontrak yang tidak bekerja sesuai dengan hukum dalam jangka waktu tertentu dinyatakan tidak sah.
- 2) Perjanjian kerja waktu tertentu perhatikan jenis pekerjaan dan jangka waktunya
Tidak semua posisi pekerjaan dapat diterapkan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, hanya ada 3 (tiga) tipe pekerjaan ini yang dibolehkan menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau maksimal selesai dalam waktu 3 (tiga) tahun.
 - b. Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu yang ditentukan harus didaftarkan di kantor kepegawaian setempat. Pekerja atau karyawan wajib mendaftarkan perjanjian kerja untuk waktu yang ditentukan 7 (tujuh) setelah kedua belah pihak menandatangani untuk menghindari konflik dan perselisihan antara karyawan dan majikan. Perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu setelah didaftarkan di kantor sumber daya manusia setempat, jika salah satu pihak melanggar perjanjian, kantor sumber daya manusia setempat akan dikenakan sanksi. Status hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tetap.

Dalam perjanjian kerja, posisi para pihak dalam menentukan isi perjanjian harus seimbang. Perjanjian kerja yang ditandatangani dengan pengusaha dalam jangka waktu tertentu dicapai dalam bentuk kontrak standar. Kontrak standar adalah kontrak yang telah dicetak dalam format standar dalam berbagai format, sehingga pihak lain tidak dalam posisi tawar, tetapi dapat menerima atau menolak kontrak (Husni, 2014).

Dalam kurun waktu tertentu, ketentuan perjanjian kerja tidak jelas, misalnya masih terdapat ketidaksesuaian antara klausul yang satu dengan yang lainnya. Hal ini masih menjadi masalah karena untuk jangka waktu tertentu pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja akan memperoleh penghasilan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja. Tujuan utama pemberi kerja menandatangani perjanjian kerja waktu tetap adalah untuk melindungi pemberi kerja dan pekerja. Bagi pengusaha dan pekerja, perjanjian kerja dalam kurun waktu tertentu memegang peranan penting. Hal ini terlihat karena perjanjian kerja dalam kurun waktu tertentu merupakan aturan hukum (prinsip) yang mengikat pemberi kerja dan pekerja.

Untuk jangka waktu tertentu, isi perjanjian kerja mengatur ketentuan hal-hal yang berkaitan dengan pekerja dan pengusaha dalam bentuk hak dan kewajiban. Namun, dalam kurun waktu tertentu, jika pelaksanaan isi perjanjian tidak sesuai dengan hukum, biasanya isi perjanjian kerja tidak akan terlaksana dengan baik. Akibatnya, hak pekerja dilanggar. Apabila pelaksanaan perjanjian kerja dilanggar dalam jangka waktu yang ditentukan, perjanjian kerja tersebut tidak ada atau batal secara hukum sehingga menjadi perjanjian kerja yang tidak pasti. Tempat dimana pekerja yang terikat perjanjian kerja dilindungi undang-undang, seperti pekerja yang terikat perjanjian kerja yang tidak ditentukan.

Perlindungan hukum merupakan hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja. Tujuan perlindungan pekerja adalah untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, menjamin kesetaraan dan perlakuan tanpa diskriminasi, sehingga kesejahteraan pekerja dan keluarganya dapat terwujud, dengan tetap menunjukkan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), perlindungan hak-hak pekerja sejalan dengan Konferensi Perburuhan 1988, yang mengadopsi Deklarasi Prinsip dan Hak Mendasar Organisasi Perburuhan Internasional di Tempat Kerja. Menyatakan bahwa semua anggota, bahkan jika mereka belum meratifikasi konvensi dasar Organisasi Perburuhan Internasional, harus menghormati, mengembangkan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja. Perlindungan pekerja dengan perjanjian waktu tertentu dan pekerja tanpa perjanjian waktu tertentu pada dasarnya sama, dan tidak ada perbedaan perlakuan yang spesifik. Oleh karena itu, perlindungan antara pekerja dengan perjanjian tertentu dan pekerja tanpa waktu tertentu. Waktu perjanjian kerja waktu persetujuan. Perjanjian waktu khusus yang ditentukan menikmati perlindungan hukum yang sama. Jika pekerja melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, perusahaan dapat memecat pekerja. Oleh karena itu, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan wajib membayar kompensasi pekerja pihak lainnya sampai perjanjian kerja tersebut berakhir (Ismatullah & Bambang, 2013).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa berdasarkan hak dan kewajiban para pekerja tersebut, seorang pekerja akan memiliki status yang sama atau sederajat dengan pekerja lain dalam lingkup yang sama. Selain itu, sikap sewenang-wenang pengusaha terhadap pekerja sebagai atasan juga bisa dihindari. Oleh karena itu perjanjian kerja menjadi sangat penting bahkan mempengaruhi perusahaan, oleh karena itu perjanjian kerja melibatkan kedua belah pihak dan mengikat kedua belah pihak, sehingga perjanjian kerja tersebut seadil-adilnya. Oleh karena itu, pekerja bahkan pengusaha harus mematuhi dan menaati perjanjian kerja yang telah dicapai, agar tidak menyalahgunakan status kerjanya dan berujung pada kasus pidana atau perdata. Memperhatikan dan melaksanakan kesepakatan kerja dengan benar akan menciptakan keseimbangan kerja antara pekerja dan pengusaha, bahkan mendorong proses kerja yang baik, sehingga mendorong kemajuan perusahaan terkait.

Kesimpulan

Pengecekan secara hati-hati terhadap isi ketentuan perjanjian dalam perjanjian waktu tertentu bermanfaat untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan kedua belah pihak di masa mendatang dan untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis antara tenaga kerja dan

manajemen di masa mendatang. Perjanjian kerja yang disepakati antara pekerja dan pemberi kerja dalam jangka waktu tertentu harus memperhatikan kesamaan kepentingan kedua belah pihak dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja karyawan dan perjanjian kerja berada dalam jangka waktu yang ditentukan dan memuat banyak klausul umum, antara lain klausul jangka waktu perjanjian kerja dan klausul tentang hak dan kewajiban para pihak. Ketentuan ini diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dalam Undang-Undang “Penciptaan Lapangan Kerja” Nomor 11 Tahun 2020 Republik Indonesia, yang mengatur tentang jam kerja dan sifat serta jenis pekerjaan. Klausul pengakhiran perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1603, Pasal 1603j, Pasal 1603k, dan Pasal 1603v KUH Perdata. Hak dan kewajiban para pihak terdiri dari hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Hak pekerja adalah hak atas kesempatan yang sama tanpa diskriminasi. Pekerja dan keluarganya berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi kehidupan yang layak. Pekerja berhak atas jaminan dan perlindungan sosial dalam perburuhan, keselamatan, dan moralitas. Jerman. Pada saat yang sama, tugas pekerja adalah memberikan hasil produksi yang baik serta mematuhi perintah dan peraturan pengusaha / perusahaan. Hak pengusaha adalah hak pengusaha untuk memperoleh hasil produksi yang baik dan memberikan pesanan yang sesuai, sedangkan kewajiban pengusaha berupa membayar upah dan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan.

Perlindungan hukum mutlak diperlukan bagi pekerja yang memperjuangkan hubungan kerjanya mulai dari perjanjian kerja waktu tetap hingga perjanjian kerja tidak terbatas. Hak dan kewajiban pekerja yang memiliki perjanjian kerja untuk waktu yang ditentukan adalah sama dengan pekerja yang memiliki perjanjian kerja untuk waktu yang tidak ditentukan. Oleh karena itu, hak dan kewajiban pekerja yang memiliki perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditentukan adalah sama. Karyawan dengan perjanjian kerja tidak terbatas harus mendapatkan perlindungan hukum yang sama. Dalam batas waktu yang ditentukan undang-undang, perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan akan menjadi pekerja dengan perjanjian kerja yang tidak pasti, yaitu pekerja tetap. Perlindungan yang diberikan berupa hak dan kewajiban pekerja jangka panjang untuk melindungi hak atas upah, hak kesehatan kerja, hak atas keamanan kerja, pembayaran pesangon, biaya layanan dan kompensasi kerja.

Pemerintah perlu mengkaji ulang peraturan perundang-undangan yang mengatur pekerja dengan perjanjian kerja dalam kurun waktu tertentu. Secara khusus, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah direvisi dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Tenaga Kerja Republik Indonesia Isinya adalah sebagai berikut:

Pasal 59 :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman.

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Kesempatan Kerja, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah, yang dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda. Menekankan atau memperjelas pekerja yang telah mencapai kesepakatan kerja tertentu dalam menentukan jangka waktu, perpanjangan dan perpanjangan, sehingga tidak kehilangan kendali. Pengusaha tidak akan salah memahami rentang waktu dan jenis pekerjaan, sehingga tidak ada penyimpangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu.

Pemerintah perlu memantau dan mengontrol jenis pekerjaan dan durasi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Jika suatu perusahaan melanggar regulasi, pemerintah bisa memberikan sanksi tegas kepada pengusaha. Penyimpangan tersebut memberikan kerugian bagi pekerja. Status pekerja adalah hak mereka atas kesejahteraan.

Melalui kerja sama Kementerian Ketenagakerjaan, pemerintah secara aktif dan berkelanjutan melakukan sosialisasi kepada perusahaan, yang dapat mengurangi pelanggaran perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu, sehingga memberikan perlindungan bagi pekerja dan memungkinkan pekerja untuk menggunakan haknya luar biasa.

Bibliografi

- Asyhadie, H. Z., SH, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Husni, L. (2010). *pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Edisi Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada*.
- Husni, L., & Zainal, A. (2012). *dasar-dasar Hukum Perburuhan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Ismatullah, D. (2013). *Hukum ketenagakerjaan Jakarta*. Erlangga.
- Ismatullah, D., & Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan. Pustaka Setia, Bandung*.
- Luthan, S. (2012). Dialektika Hukum dan Moral dalam Perspektif Filsafat Hukum. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 19(4), 506–523.
- Malahayati, M. (2013). *Pengantar Tata Hukum Indonesia*.
- Meliala, D. S. (2008). *Penuntun praktis perjanjian pemberian kuasa menurut kitab undang-undang hukum perdata*. Nuansa Aulia.
- Prabowo, A. S., Triputra, A. N., & Junaidi, Y. (2020). Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia. *Pamator Journal*, 13(1), 1–6.
- Salim, H. S. (2010). *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*.
- Saprudin, M. (2012). Socialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 24(3), 542–553.
- Subekti, T. (2010). Sahnya Perkawinan Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan Ditinjau Dari Hukum Perjanjian. *Jurnal Dinamika Hukum*, 10(3), 329–338.
- Uwiyono, A., Suryandono, W., Hoesin, S. H., & Kiswandari, M. (2014). *Asas-asas hukum perburuhan*. Rajawali Pers.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (Vol. 1). Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2011). *Menggugat Konsep Hubungan Kerja* (Vol. 1). Lubuk Agung.