

**BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA ANTARA
PEKERJA/BURUH DENGAN PENGUSAHA
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN¹
Oleh: Ivena A. K. Tapan²**

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha dan bagaimana perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan hukum dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha dan perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. 2. Berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha terjadi apabila: pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Kata kunci: Berakhirnya Perjanjian Kerja, Pekerja/Buruh, Pengusaha, Ketenagakerjaan

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Ati Olii, SH, MH; Evie Sompie, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 14071101041

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.³

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR NO. XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.⁴

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya seperti berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana telah ditaur dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak. Perjanjian kerja antara pekerja/buruh

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dan pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak mengenai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan dilaksanakan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian, ialah: persetujuan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih tertulis maupun lisan, masing-masing sepakat untuk menaati isi persetujuan yang telah dibuat bersama, hal ini diatur di dalam Pasal 1313, 1314 KUH. Perdata, yaitu: Pasal 1313: Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya satu orang lain atau lebih. Pasal 1314: Suatu persetujuan dibuat dengan cuma-cuma atau atas beban. Suatu persetujuan dengan cuma-cuma adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain, tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya sendiri. Suatu persetujuan atas beban, adalah suatu persetujuan yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.⁵

Dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Dalam undang-undang ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan undang-undang No. 13 tahun 2003 tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya.⁶

Dalam hal pelaksanaan hubungan kerja yang dilandasi dengan perjanjian kerja yang ada, tidak tertutup kemungkinan adanya hal-hal

yang dapat menimbulkan permasalahan baik yang menimbulkan pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang mengakibatkan perselisihan perburuhan. Sehingga apabila tidak dapat diatasi bisa mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.⁷

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha menghasilkan hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Secara normatif pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaskanlah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.⁸

Penulisan ini akan membahas mengenai perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ?
2. Bagaimana perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini ialah metode penelitian hukum normatif Data sekunder yang digunakan diperoleh melalui studi kepustakaan. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan di bidang hukum ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder terdiri dari literatur-literatur, artikel dan jurnal hukum serta informasi dari media cetak dan elektronik yang relevan dengan penulisan ini.

⁵Sudarsono, *Kamus Hukum*, Cetakan 6. Rineka Cipta, Jakarta, 2009. hlm. 355.

⁶ Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm 54-55.

⁷Rizqa Maulinda, Dahlan dan M. Nur Rasyid, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrakwaktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt.Indotruck Utama Legal Protection For Workers In Particular Time Contract Agreement In Pt.Indotruck Utama*. Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 18, No. 3, (Desember, 2016), pp. 337-351. hlm. 344.

⁸ *Ibid.* hlm.348.

Bahan hukum tersier terdiri dari kamus umum dan kamus hukum untuk menjelaskan pengertian dari istilah hukum yang digunakan dalam penulisan ini.

PEMBAHASAN

A. Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja/Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61 ayat:

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal

61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

B. Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dan Pelaku Usaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan:

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

Keempat unsur perjanjian kerja tersebut merupakan syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta.⁹

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUHPerduta, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.¹⁰

Perjanjian kerja menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta) Pasal 1601 a, adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹¹

Ada beberapa ajaran saat terjadinya perjanjian:

1. Teori kehendak, kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan, misal dengan menulis surat.

⁹Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, New Elmater, Yogyakarta. 2011, hlm. 78-79.

¹⁰Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo. Persada, Jakarta. 2006, hlm.17.

¹¹R. Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)*, Pradnya paramitha, Jakarta. 2001, hlm. 391.

2. Teori pengiriman, kesepakatan terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh pihak yang menerima tawaran.
3. Teori pengetahuan, mengajarkan bahwa pihak yang menawarkan seharusnya sudah mengetahui bahwa tawarannya diterima.
4. Teori kepercayaan, mengajarkan bahwa kesepakatan itu terjadi pada saat pernyataan kehendak dianggap layak diterima oleh pihak yang menawarkan.¹²

Dengan diperlukannya kata sepakat mengadakan perjanjian, maka berarti kedua belah pihak haruslah mempunyai kebebasan kehendak. Para pihak tidak mendapat sesuatu yang mengakibatkan adanya cacat bagi perwujudan kehendak tersebut.¹³ Sebagaimana syarat sahnya suatu perjanjian, pada dasarnya perjanjian itu dibuat berdasarkan kesepakatan mereka yang mengikatkan diri, cakap untuk membuat suatu perjanjian mengenai suatu hal tertentu dan didasari suatu sebab yang halal.¹⁴

Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) tentang Perikatan Pasal 1313 KUH Perdata memberikan rumusan tentang Perjanjian adalah "suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya". Subekti memberikan definisi perjanjian adalah "Suatu peristiwa dimana seorang berjanji pada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal."¹⁵ Ukuran sahnyanya suatu perjanjian merupakan sesuatu yang penting sebab akan menentukan ketentuan hukum dari aturan yang dibuat oleh para pihak dalam kontraknya, juga menentukan ada tidaknya perlindungan hukum terhadap para pihak yang menjadi subjek kontraknya.¹⁶

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai Hubungan Kerja karena adanya perjanjian kerja

antara pengusaha dan pekerja. Pasal 50. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat:

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52 ayat:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53. Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Suatu perjanjian yang memenuhi keabsahan memiliki kekuatan yang mengikat bagi para pihak, dan akibat hukum dari adanya perikatan itu adalah:

- a. Para pihak terikat pada isi perjanjian dan juga berdasarkan kepatutan, kebiasaan dan undang-undang (Pasal 1338, 1339 dan 1340 KUH Perdata)
- b. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (*good faith*) diatur pada Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata
- c. Kreditur dapat memintakan pembatalan perbuatan debitur yang merugikan kreditur (*actio pauliana*) diatur pada Pasal 1341 KUH Perdata.¹⁷

Untuk membuat suatu perjanjian yang sah menurut hukum maka perjanjian wajib

¹²Mariam Darus Badruzzaman, *KUH Perdata Buku III, Hukum Perikatan dengan Penjelasan*, Alumni. Bandung. 1996. hlm. 98-99.

¹³*Ibid.* hlm. 98.

¹⁴Subekti. 1996, *Op.Cit.* hlm. 17.

¹⁵*Ibid.* hlm. 1.

¹⁶Suhardana. FX, *Contract Drafting Kerangka Dasar dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2009. hlm 37.

¹⁷Johannes Ibrahim & Lindawaty. *Op.Cit.* hlm. 80.

memenuhi syarat-syarat ditetapkan Pasal 1320 KUH.Perdata yaitu:

- a. Kata sepakat;
- b. Kecakapan;
- c. Hal tertentu;
- d. Sebab yang halal.¹⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 54 ayat:

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

(4) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

(5) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 55. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 56 ayat:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Kontrak berperan sebagai sumber hukum yang perlu dan terlebih dahulu mereka menjadikan acuan penting dalam melaksanakan hak dan kewajiban mereka dalam perdagangan internasional. Dalam hukum kontrak, kita mengenal penghormatan dan pengakuan terhadap prinsip *consensus* dan kebebasan para pihak (*party autonomy*). Syarat-syarat perdagangan diserahkan kepada para pihak dan hukum menghormati kesepakatan ini yang tertuang dalam perjanjian.¹⁹

Dalam KUHPerdata terdapat ketentuan, bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Pasal 1338 BW). Jadi perjanjian dapat dianggap bagi para pihak, sebagai suatu undang-undang yang materinya sangat konkret dan keterikatan atas ketentuannya berdasarkan atas kehendaknya sendiri, tetapi dalam perkembangannya maka materi yang biasa diperjanjikan itu bisa menjadi hukum yang dipakai luas sebagai hukum objektif. Keadaan tersebut dikarenakan sering terjadinya sesuatu yang diperjanjikan oleh para pihak diulang kembali oleh pihak yang lainnya.²⁰ Hukum perdata, pada hakikatnya merupakan hukum yang mengatur kepentingan antara warga perseorangan yang satu dengan warga perseorangan lainnya.²¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 57 ayat:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada

¹⁸Gatot Supramono, *Hak Cipta dan Aspek-Aspek Hukumnya*, Rineka Cipta, Jakarta. 2010. hlm. 35-36.

¹⁹Huala Adolf, *Hukum Perdagangan Internasional*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 91-92.

²⁰Muhamad Djumhana, *Hukum Perbankan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti. Cetakan ke II. Bandung. 1996. hlm 11.

²¹Titik Triwulan Tutik, *Op.Cit*, hlm. 2.

ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58 ayat:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59 ayat:

- (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:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

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

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

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

Pasal 60 ayat:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Suatu janji antara pemberi kerja dan pekerja, dengan mana pihak yang terakhir ini dibatasi dengan kebebasannya, setelah berakhirnya hubungan kerja antara mereka, melakukan pekerjaan dengan sesuatu cara, hanyalah sah apabila janji itu dibuat suatu perjanjian tertulis atau dalam suatu Reglemen dengan seorang pekerja yang sudah dewasa.²²

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan hukum dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Segala hal dan/atau

²²Subekti, R. *Aneka Perjanjian*. PT. Citra Aditya. Bandung. 1995. hlm. 60-61.

biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha dan perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

2. Berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha terjadi apabila: pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

B. Saran

1. Perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan wajib dilaksanakan oleh para pihak, karena perjanjian kerja yang dibuat memuat hak dan kewajiban para pihak yang wajib dilaksanakan. Apabila ada salah satu pihak ada yang ingkar janji terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati, maka pihak yang lain dapat mengajukan gugatan ganti rugi.
2. Berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha apabila dilakukan oleh salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan yang berlaku, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adolf Huala, *Hukum Perdagangan Internasional*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.

- Badruzzaman Darus Mariam, *KUHPerdata Buku III, Hukum Perikatan dengan Penjelasannya*, Alumni. Bandung. 1996.
- Budiono Herlin, *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata Di Bidang Kenotariatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Djamali Abdoel. *Pengantar Hukum Indonesia*. Rajawali Pers. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2009.
- Fuady Munir, *Pengantar Hukum Bisnis Modern Menata Bisnis Modern di Era Global*, Cetakan ke-I, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2002.
- Hariri Muhwan Wawan. *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. 1. CV. Pustaka Setia Bandung. 2012.
- H S.,Salim, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)* Cetakan Keenam. Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Hernoko Yudha Agus, *Hukum Perjanjian Azas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Edisi 1 Cetakan 1. LaksBang Mediatama, Yogyakarta, 2008.
- Ibrahim Johannes & Lindawaty Sewu, *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern*, PT. Refika Aditama, Cetakan kedua, Bandung, 2007.
- Kristiyanti Tri Siwi Celina, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Mahmud Marzuki Peter, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama Cetakan ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006.
- Marbun Rocky, Deni Bram, Yuliasara Isnaeni dan Nusya A., *Kamus Hukum Lengkap (Mencakup Istilah Hukum & Perundang-Undangan Terbaru)*, Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta. 2012.
- Miru Ahmadi, *Hukum Kontrak*. Rajawali Press. Jakarta. 2010.
- Natadimaja Harumiati, *Hukum Perdata Mengenai Hukum Perorangan dan Hukum Benda*, Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2009.
- Oelangan Djohan Meita. *Implementasi Perjanjian Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri. (Jurnal)* Pranata Hukum Volume 9 Nomor 1 Januari 2014.
- Patrik Purwahid, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung, 1994.

- Raharjo Handri, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Cetakan Pertama, Buku Kita, Jakarta. 2002.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*. PT. Citra Aditya. Bandung. 1995.
- Santoso Lukman, *Hukum Perjanjian Kontrak, (Panduan Memahami Hukum Perikatan & Penerapan Surat Perjanjian Kontrak)* Cakrawala, Yogyakarta, 2012.
- Sampara Said, *dkk, Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan II, Total Media, Yogyakarta, 2011.
- Soeyono dan Siti Ummu Adillah, *Diktat Mata Kuliah Hukum Kontrak*. Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sultan Agung. Semarang. 2003.
- Subekti R., *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 2005.
- Subekti R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, (Burgerlijk Wetboek) Dengan Tambahan Undang-Undang Pokok Agraria dan Undang-Undang Perkawinan*) Cetakan 32. PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2002.
- Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Supramono Gatot, *Hak Cipta dan Aspek-Aspek Hukumnya*, Rineka Cipta, Jakarta. 2010.
- Tutik Triwulan Titik, *Pengantar Hukum Perdata di Indonesia*, Cetakan Pertama, Jakarta, 2006.
- Usman Rachmadi, *Hukum Kebendaan*, Ed. 1.Cet. 1. Sinar Grafika. Jakarta. 2011.

Internet

- <http://www.kompas.com/Serikat> Karyawan Gugat BCA Terkait Perjanjian Kerja Bersama. Diakses 2/4/2019 2:57 Wita.
- <http://bangka.tribunnews.com/> Disnaker Babel Pidanakan Perusahaan Langgar UU Ketenagakerjaan.PPNS Disnaker Babel menyidang kasus tindak pidana ringan PT Daya Anugerah Mandiri lantaran melanggar Undang-undang Tenaga Kerja. Diakses 2/4/2019 3:05 Wita.