

BAB II

KAJIAN TEORI TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

A. Perjanjian

Para pakar hukum di Indonesia memakai istilah yang berbeda-beda untuk perjanjian. Menurut Munir Fuady, istilah perjanjian merupakan kesepadanan dari istilah *overeenkomst* dalam bahasa Belanda atau *agreement* dalam bahasa Inggris.¹³ Achmad Ichsan memakai istilah *verbinten* untuk perjanjian, sedangkan Utrecht dalam bukunya *Pengantar dalam Hukum Indonesia* memakai istilah *overeenkomst* untuk perjanjian.¹⁴

Pengertian perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (yang selanjutnya disebut KUH Perdata) menyebutkan: “*Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.*”

Ada beberapa kelemahan dari pengertian perjanjian yang diatur dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata, seperti yang dinyatakan oleh Mariam Darus Badruzaman (dkk) dalam bukunya *Kompilasi Hukum Perikatan* bahwa:

Definisi perjanjian yang terdapat dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata adalah tidak lengkap dan terlalu luas, tidak lengkap karena yang dirumuskan itu hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Definisi itu dikatakan terlalu luas karena dapat mencakup perbuatan-perbuatan di dalam lapangan hukum keluarga, seperti janji kawin yang merupakan perjanjian juga, tetapi sifatnya berbeda dengan perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata Buku III, perjanjian yang

¹³ Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 2

¹⁴ Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 197

diatur dalam KUH Perdata Buku III kriterianya dapat dinilai secara materiil, dengan kata lain dinilai dengan uang¹⁵

Abdul Kadir Muhammad Menyatakan kelemahan pasal tersebut adalah sebagai berikut:¹⁶

1) *Hanya menyangkut sepihak saja.*

Hal tersebut dapat diketahui dari perumusan “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”. Kata “mengikatkan diri” sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak seharusnya dirumuskan saling mengikatkan diri, jadi ada consensus antara pihak-pihak.

2) *Kata “perbuatan” mencakup juga tanpa consensus.*

Pengertian perbuatan termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa, tindakan melawan hukum yang tidak mengandung consensus, seharusnya digunakan kata persetujuan

3) *Pengertian perjanjian terlalu luas.*

Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut terlalu luas karena mencakup juga pelaksanaan perkawinan, yaitu janji kawin yang diatur dalam lapangan hukum keluarga. Padahal yang dimaksudkan adalah hubungan antara kreditur dengan debitor dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang dikehendaki oleh buku III KUH Perdata sebenarnya adalah perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang bersifat personal.

4) *Tanpa menyebut tujuan mengadakan perjanjian.*

Tanpa menyebut tujuan mengadakan perjanjian sehingga pihak-pihak yang mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa.

Berdasarkan alasan yang dikemukakan di atas, maka perlu dirumuskan kembali apa yang dimaksud dengan perjanjian itu. Menurut Kamus Hukum, perjanjian adalah persetujuan, permufakatan antara dua orang/pihak untuk melaksanakan sesuatu. Kalau diadakan tertulis juga dinamakan kontrak¹⁷

¹⁵ Mariam Darus Badruzaman, dkk, (1), Kompilasi Hukum Perikatan, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2001, hlm. 65

¹⁶ Abdul Kadir Muhammad, Hukum Perikatan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1990, hlm.78

¹⁷ Subekti (1), Kamus Hukum, Pradnya Paramita, Jakarta, 2005, hlm. 89

Menurut doktrin (teori lama), yang disebut perjanjian adalah hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Dari definisi di atas, telah tampak adanya asas konsensualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban).

Menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne, yang diartikan dengan perjanjian adalah “*suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum*”. Teori baru tersebut tidak hanya melihat perjanjian semata-mata, tetapi juga harus dilihat perbuatan-perbuatan sebelumnya atau yang mendahuluinya¹⁸

Beberapa pakar hukum juga memberikan defenisi mengenai perjanjian antara lain sebagai berikut:

1. *Sri Soedewi Masychon Sofyan,*
*perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana seorang atau lebih mengkatkan dirinya terhadap seorang lain atau lebih.*¹⁹
2. *Abdulkadir Muhammad,*
*perjanjian adalah Suatu persetujuan dengan dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan. Dalam definisi tersebut, secara jelas terdapat konsensus antara para pihak, yaitu persetujuan antara pihak satu dengan pihak lainnya. Selain itu juga, perjanjian yang dilaksanakan terletak pada lapangan harta kekayaan.*²⁰
3. *M Yahya Harahap,*
*perjanjian maksudnya adalah hubungan hukum yang menyangkut hukum kekayaan antara 2 (dua) orang atau lebih, yang memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi.*²¹

¹⁸ R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, pustaka setia, Badung, 2013, hlm.82

¹⁹ Sri Soedewi Masjchoen Sofwan (1), *Hukum Perjanjian*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1982, hlm. 8

²⁰ Abdul Kadir Muhammad, *Op.cit.*, hlm.4

²¹ M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 6

4. Subekti,

*perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini timbul suatu hubungan perikatan.*²²

5. Setiawan,

*perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.*²³

6. Wirjono Prodjodikoro,

*perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai benda antara dua pihak dalam mana salah satu pihak berjanji untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.*²⁴

7. Syahmin AK,

*dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.*²⁵

B. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut

Arbeidsoverenkoms, mempunyai beberapa pengertian diantaranya:

Pasal 1601 a KUH Perdata,

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”.

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan,

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”.

²² Subekti (2), Pokok-Pokok Hukum Perdata Cetakan ke-31, Intermedia, Jakarta, 2003, hlm.5

²³ Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Alumni, Bandung, 1979, hlm. 4

²⁴ Wirjono Prodjodikoro (1), Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu, Sumur Bandung, Jakarta, 1981, hlm. 11

²⁵ Syahmin, Hukum Kontrak Internasional, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.140

Selain pengertian normatif tersebut di atas, para Pakar Hukum Perburuhan Indonesia juga memberikan pengertian perjanjian kerja, diantaranya:

Menurut Imam Soepomo,²⁶

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.

“Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” perjanjian mana yang ditandai oleh cirri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)”.

Menurut R. Subekti,²⁷

“Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.

Setelah dipaparkan beberapa pengertian mengenai Perjanjian Kerja, khususnya pengertian yang ditentukan pada Pasal 1601 a KUH Perdata tersebut, ada dikemukakan perkataan “di bawah perintah” maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam Perjanjian Kerja dan yang membedakan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan “dibawah perintah” ini mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja harus tunduk pada pihak yang lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan pihak lain, berarti ada unsur wewenang perintah. Dan dengan adanya wewenang perintah berarti antara kedua belah

²⁶ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 57.

²⁷ R. Subekti, Aneka Perjanjian, (Bandung: Alumni, 1977), hlm. 63.

pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi disini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah.

Selanjutnya, jika dilihat dari segi objeknya, maka perjanjian kerja itu mirip dengan perjanjian pemborongan, yaitu sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu. Maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada perintah majikan. Dengan demikian, dalam melaksanakan hubungan hukum dalam perjanjian kerja ini, kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang ditentukan dalam Pasal 1313 KUH Perdata, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Karena dalam Pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 1601a KUHPerdata. Karena didalam ketentuan tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yakni satu pihak mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang di bawah perintah orang lain, pihak ini adalah pihak buruh atau pekerja. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak

mengikatkan dirinya dan berhak pula untuk memerintah kepada orang lain, adalah pihak majikan atau pengusaha.

1. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Untuk sahnya perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materil (Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60 UU Ketenagakerjaan) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 UU ketenagakerjaan).²⁸

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, secara materil 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.

Dasar huruf a dan b adalah syarat subyektif, sedangkan dasar huruf c dan d adalah syarat objektif. Dalam hal terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan. Kemudian apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya perjanjian kerja itu sejak semula dianggap tidak pernah ada.²⁹

²⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Badung, 2014, hlm.50

²⁹ ibid

2. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

Berbicara bentuk dan isi perjanjian kerja berarti berbicara tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satupun peraturan yang mengangkat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya “*asas kebebasan berkontrak*” yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335 dan 1337 KUH Perdata disamping Pasal 52 UU Ketenagakerjaan.³⁰

Ketentuan Pasal 51 UU ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis.³¹

3. Pengelompokan Perjanjian Kerja

Pengelompokan perjanjian kerja sangat beragam, hal ini tergantung dari persepsi dimana para ahli memandangnya. Disamping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya³²

³⁰ Ibid

³¹ Ibid

³² Ibid, hlm 51-56

a Pengelompokan berdasarkan bentuk perjanjian kerja

Pengelompokan berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1). Perjanjian kerja secara tertulis

Yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, Perjanjian Kerja Antar Daerah (AKAD), Perjanjian Kerja Antar Negara (AKAN) dan perjanjian kerja laut.

2). Perjanjian kerja secara lisan

Yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya, namun kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan dikemudian hari.

b Pengelompokan berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja

Pengelompokan berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

2). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata dan Pasal 57 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan,

Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata

“waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka perjanjian kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu”

Pasal 57 Ayat (2)

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

c Pengelompokan berdasarkan status perjanjian kerja

Pengelompokan berdasarkan status perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1). Perjanjian kerja tidak tetap

a). Perjanjian kerja harian lepas

Perjanjian kerja harian lepas adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.

b). Perjanjian kerja borongan

Perjanjian kerja borongan adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan.

2). Perjanjian kerja tetap

Perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dimana pekerja/buruh menerima upah tanpa ada pembatasan waktu tertentu karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus menerus, dan tidak terputus-putus.

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja berakhir apabila:

- a Pekerja buruh 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.

Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (2) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengertian PKWT menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004) adalah “*perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara*”.

Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1 1/2 tahun, maka dapat diperpanjang 1/2

tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun.

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan). PKWT tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan oleh karena pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batass waktu berakhirnya jangka waktu perjajian kerja.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan), tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan) yakni :

(1). pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara.

- (2). pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu.
- (3). Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- (4). Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau peninjauan).

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauh mana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.

PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5

Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat Daftar Nama-nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan (Pasal 6 Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004).

PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penajajakan dijelaskan lebih lanjut dalam Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 bahwa PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam masa satu tahun. PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penajajakan tersebut hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Disamping beberapa jenis PKWT tersebut diatas, dalam praktek sehari-hari, dikenal juga perjanjian kerja harian lepas. Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta (pembayaran) upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui perjanjian kerja harian lepas tersebut. Pelaksanaan perjanjian kerja harian lepas dilakukan apabila pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (duapuluh satu) hari (kerja) dalam satu bulan.

Namun apabila pekerja/buruh bekerja terus menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka status perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, perjanjian kerja harian lepas adalah merupakan pengecualian (*lex specialis*) dari ketentuan (khususnya mengenai) jangka waktu sebagaimana tersebut diatas.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan-pekerjaan tertentu secara harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis.

1. Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT

Sebagaimana disampaikan diatas, bahwa PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan dapat didasarkan atas paket pekerjaan tertentu. PKWT yang didasarkan atas (paket) pekerjaan tertentu, dibuat hanya maksimum 3 tahun. PKWT yang didasarkan atas suatu (paket) pekerjaan tertentu tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui (Pasal 59 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan).

Sebaliknya, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama 2 tahun kemudian boleh diperpanjang (hanya) 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan).

Berkaitan dengan pembaharuan PKWT, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui "masa jeda" dengan tenggang waktu (sekurang-kurangnya) 30 hari

sejak berakhirnya PKWT yang lama (pertama), dan perbaruan ini hanya boleh dilakukan 1 kali untuk itu jangka waktu paling lama 2 tahun.

Dalam kaitan dengan PKWT dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan tertentu, yang karena ada alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan (ternyata) belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (*masa jeda*) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian. Pembaharuan dan tenggang waktu (*jeda*) mana, dapat diatur dan diperjanjikan lain (Pasal 3 ayat (5) dan (6) Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004).

Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, tidak dapat dilakukan pembaruan. Demikian juga PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau peninjauan juga tidak dapat dilakukan pembaruan.

Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) perpanjangan, pembaruan jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan, maka demi hukum hubungan kerja akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT. Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Persoalannya sejak kapan perhitungan masa kerjanya? Apabila yang dilanggar adalah jenis dan sifat pekerjaannya, maka masa kerjanya dihitung sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila

yang dilanggar adalah ketentuan mengenai jangka waktu perpanjangan atau pembaruan, maka masa kerja dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut.

2. Sanksi Wanprestasi dalam PKWT

PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul perjanjian kerja tersebut. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI, atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU Ketenagakerjaan).