

Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Mohamad Yusuf Ramadhani S., Kholis Roisah
Program Studi Magister Kenotariatan
Fakultas Hukum Universitas Diponegoro
E-mail: Daniramadhani0102@gmail.com

Abstract

The practice of working agreements for a specified period in Indonesia still faces many problems and obstacles in the field. This raises the question of whether the implementation of PKWT is in accordance with statutory regulations or vice versa. The purpose of writing this journal is to determine the implementation of the work agreement for a certain period of time made by the employer whether it is in accordance with statutory regulations or not. This research uses empirical normative research method. The results of this study, the researcher found that the practice of fixed-time working agreements in the field still contradicts existing laws and regulations. This is because the Manpower Law is still unable to accommodate the risk if one of the parties to the agreement ends the working relationship unilaterally before the agreed period ends. This has led to confusion in the claim for compensation against the party who canceled the agreement. This condition is not conducive to creating jobs that are conducive to protecting the rights of workers and employers themselves.

Keywords: *Employment agreement; Worker Rights; Contracting Principle*

Abstrak

Praktik Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) di Indonesia masih menemui banyak permasalahan dan hambatan di lapangan. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah pelaksanaan PKWT telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau sebaliknya. Tujuan dari penulisan jurnal ini yaitu untuk mengetahui penerapan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat pihak pemberi kerja apakah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau belum. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif empiris. Hasil dari penelitian ini, Peneliti menemukan bahwa praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di lapangan masih bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Hal ini dikarenakan UU Ketenagakerjaan masih belum mampu mengakomodir mengenai resiko apabila salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri hubungan kerja secara sepihak sebelum jangka waktu yang diperjanjikan berakhir. Hal ini menimbulkan carut marut dalam penuntutan ganti rugi terhadap pihak yang membatalkan perjanjian tersebut yang. Kondisi ini tidaklah kondusif dalam menciptakan lapangan pekerjaan yang kondusif terhadap perlindungan hak-hak pekerja maupun terhadap pemberi kerja sendiri.

Kata Kunci: **Perjanjian Kerja; Hak Pekerja; Asas Berkontrak**

A. PENDAHULUAN

Dalam proses perekrutan kerja di suatu perusahaan pasti terdapat beberapa tahap yang harus dilalui, dan tahap akhir dari serangkaian proses tersebut yaitu dengan penandatanganan perjanjian.

Perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian yang melibatkan dua pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan. Sebagai dasar dari hubungan hukum yang dimaksud adalah perjanjian kerja. Sehingga yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimum 2 (dua) subyek hukum mengenai suatu pekerjaan (Wijayanti, 2006). Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial. Pada dasarnya hubungan kerja adalah suatu hubungan yang mengatur dan memuat hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Bahder Johan Nasution bahwa kewajiban pengusaha merupakan hak dari pekerja atau buruh, dan sebaliknya kewajiban pekerja atau buruh adalah hak pengusaha (Nasution, 2004). Oleh karena itu jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturanperundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.

Perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Djumaldi, 2010). Dalam pembuatan perjanjian kerja, hal yang terpenting yaitu harus mencantumkan jenis perjanjian kerja untuk pekerja atau buruh.

Penelitian ini memfokuskan kajiannya kepada pembahasan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan menganalisa salah satu perjanjian kerja atau kontrak kerja yang dibuat oleh salah satu perusahaan swasta dengan menerapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan teori serta asas hukum kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Berdasarkan analisa penulis terhadap salah satu kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan swasta yaitu CDS dan pekerja, penulis menemukan *gap* antara *Das Sollen* dan *Das Sein* dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) yang dibuat oleh CDS dimana *Das Sollen* meliputi UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada Pasal 61 ayat (2) sampai dengan ayat (5) dimana mengatur tentang pengalihan perusahaan yang disebabkan pengusaha meninggal, perusahaan dijual, diwaris atau hibah, tidak akan memengaruhi hubungan kerja. Sementara pada kenyataannya atau *Das Sein* nya di dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh CDS tepatnya pada pasal 3 poin 4 bertentangan dengan Pasal 61 ayat (2). Selain itu pada Pasal 3 perjanjian kerja tersebut tidak mengatur tentang ganti rugi dalam hal apabila salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri hubungan kerja sebelum

berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, 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 sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003.

Karena adanya *gap* antara *Das Solen* dan *Das Sein* terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh CDS, maka dari penelitian ini meneliti tentang implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian diatur didalam Pasal 1313 Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang menentukan bahwa suatu perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum antara satu subjek hukum perdata yang mengikatkan dirinya terhadap satu subjek hukum perdata lainnya. Hukum perjanjian merupakan hukum yang terbentuk akibat adanya suatu pihak yang mengikatkan dirinya kepada pihak lain. Atau dapat juga dikatakan hukum perjanjian yaitu suatu hukum yang terbentuk akibat seseorang yang berjanji kepada orang lain untuk melakukan sesuatu hal atau perbuatan. Untuk itu kedua belah pihak telah menyetujui untuk melakukan suatu perjanjian tanpa adanya paksaan maupun keputusan yang hanya bersifat satu pihak. Teori perjanjian menjelaskan bahwa ada 4 syarat sahnya perjanjian yang diatur di dalam Pasal 1320 KUH Perdata (H.S, 2011)

Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat ataupun tidak membuat suatu perjanjian, membuat ataupun mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi dari perjanjian pelaksanaan dan persyaratannya, serta menentukan bentuk dari perjanjian itu sendiri bisa tertulis ataupun lisan (Miru, 2010).

Asas ini menerangkan bahwa kesepakatan para pihak itu mengikat sebagaimana layaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Karena adanya janji timbul kemauan bagi para pihak untuk saling berprestasi, maka ada kemauan untuk saling mengikatkan diri. Terjadinya perbuatan hukum ditentukan berdasarkan kata sepakat, dengan adanya konsensus dari para pihak itu, maka kesepakatan itu menimbulkan kekuatan mengikat perjanjian sebagaimana layaknya undang-undang (*pacta sunt servanda*) (Adole, 2010).

Asas Konsensualisme diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Menurut asas ini perjanjian harus didasarkan pada konsensus atau kesepakatan dari pihak-pihak yang membuat perjanjian. Dengan asas konsensualisme, perjanjian dikatakan telah lahir jika ada kata sepakat atau persesuaian kehendak diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Berdasarkan asas konsensualisme itu, menganut paham bahwa sumber kewajiban kontraktual yaitu

dengan bertemunya kehendak (*convergence of wills*) atau konsensus para pihak yang membuat kontrak.

Asas itikad baik diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak. Yang ditekankan dalam asas ini adalah kejujuran, kejujuran para pihak yang ada atau yang membuat perjanjian tersebut.

Dari uraian latar belakang permasalahan tersebut, maka penelitian ini memfokuskan kajiannya terhadap permasalahan implementasi Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh CDS dan mengenai penerapan teori dan asas hukum kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh CDS.

Adapun telah ada beberapa penelitian atau tulisan sebelumnya yang juga membahas tentang Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian yang dilakukan oleh Yopi Ari Pratama, S.H meneliti tentang implementasi perjanjian kerja waktu tertentu karyawan perusahaan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar dan Problematika yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar (Pratama, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang bernama Fitriatus Shalihah yang meneliti tentang pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam PKWT yang mana hasil penelitian yaitu belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang dan rasa keadilan. (Shalihah, 2016). Sedangkan penelitian yang dilakukannoleh peneliti Aurelia Giani mengkaji tentang Pertimbangan Hakim Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Putusan Nomor 133/Pdt.Sus-PHI.G/2016/PN.JKT.PST telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta akibat hukum dari Putusan Hakim Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 133/Pdt.Sus-PHI.G/2016/PN.JKT.PST terhadap status pekerja (Giani, 2017).

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini membahas mengenai Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan menggunakan pisau analisis berupa asas-asas berkontrak yang dianut di dalam KUH Perdata.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yaitu penelitian normatif-empiris dimana menggunakan studi kasus normatif-empiris berupa produk perilaku hukum. Pokok kajiannya adalah pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif dan kontrak secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam jurnal ini pokok kajiannya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari CDS dan penulis akan menganalisa dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta teori dan asas hukum kontrak. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum yang diperoleh melalui dari buku kepustakaan, artikell, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Oleh CDS

Perjanjian Kerja diatur di dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh kedua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membagi pekerjaan menjadi 2 jenis yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Tunggul, 2009). Dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.

100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“Kepmenakertrans 100/2004”), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Di dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh CDS dengan salah satu pekerjanya terdapat point-point atau ketentuan yang menurut penulis kurang lengkap dan ada yang menyimpang dari ketentuan yang sudah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Misalnya yaitu pada pasal 3 poin 4 yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak antara pihak pertama kepada pihak kedua jika Pihak Pertama dalam hal ini perusahaan berada dalam situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan lagi untuk memperkerjakan Pihak Kedua akibat memburuknya kinerja Perusahaan, bunyi klausula ini dianggap bertentangan dengan pasal 61 ayat (2) sampai dengan ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana pasal tersebut menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila adanya pekerja yang meninggal dunia, telah berakhirnya jangka waktu dari perjanjian kerja, terdapat putusan pengadilan atau penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap, serta adanya keadaan ataupun kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Kedua yaitu perjanjian kerja akan berakhir apabila meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Yang ketiga jika terjadi adanya pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Ketiga, jika terdapat pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Keempat, jika ada pekerja atau buruh meninggal dunia, ahli waris dari pekerja ataupun 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.

Pada pasal 3 point 4 yang ada di dalam perjanjian kerja waktu tertentu CDS dianggap masih terlalu ambigu untuk ditafsirkan dan bertentangan dengan pasal 61 ayat (2) sampai (5) UU Ketenagakerjaan, seharusnya lebih dijabarkan lagi pada kata “Kondisi yang tidak

memungkinkan akibat memburuknya kinerja perusahaan” yang dimaksud seperti apa karena menurut pasal 61 ayat (2) sampai (5) UU Ketenagakerjaan walaupun perusahaan mengalami pailit atau dijual dan dipindah tangankan tidak akan mempengaruhi hubungan kerja.

Meskipun ada ketentuan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja atau buruh. Demikian juga, dalam hal pekerja atau buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja atau 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 (Sunarno, 2009). Tetapi dalam pasal 3 point 4 perjanjian kerja tersebut penulis berpendapat bahwa klausula dalam pasal tersebut kurang menjelaskan secara spesifik dan tidak mengatur hak-hak yang akan didapatkan oleh pekerja jika terdapat pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit atau yang lainnya.

Selain itu pada Pasal 3 perjanjian kerja tersebut tidak mengatur tentang ganti rugi dalam hal apabila salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai dengan batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan: “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.”

2. Penerapan Teori Dan Asas Hukum Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Oleh CDS.

Menurut teori perjanjian, Perjanjian dirumuskan dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang menentukan bahwa: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Perjanjian ini merupakan

suatu peristiwa hukum dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Teori perjanjian menjelaskan bahwa ada 4 (empat) syarat sahnya perjanjian yang diatur di Pasal 1320 KUH Perdata (Khakim, 2003)

Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) CDS telah memenuhi teori perjanjian karena perjanjian tersebut sudah memenuhi syarat sahnya perjanjian sesuai dengan pasal 1313 KUHPerdata. Dalam suatu perjanjian haruslah ada kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini dapat dilihat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) CDS merupakan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak baik dari perusahaan maupun dari pekerja hal ini dibuktikan dengan dibuatnya perjanjian tersebut dan terdapat kalusula-klausula atau pasal pasal yang merupakan kesepakatan dari kedua belah pihak.

Suatu perjanjian juga menuntut adanya kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Menurut R. Soeroso yang dimaksud kecakapan adalah adanya kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Menurut hukum, kecakapan termasuk kewenangan untuk melakukan tindakan hukum pada umumnya, dan menurut hukum setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian kecuali orang-orang yang menurut undang-undang dinyatakan tidak cakap (Soeroso, 2010). Ukuran kedewasaan adalah telah berumur 21 tahun dan atau sudah kawin. Di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) CDS para pihak sudah cakap hukum dalam melakukan sebuah perjanjian cakap hukum disini para pihak sudah berumur lebih dari 21 tahun dan bisa melakukan tindakan hukum, maka perjanjian yang dilakukan tersebut bisa dianggap sah.

Suatu perjanjian haruslah memperjanjikan suatu hal tertentu. Yang dimaksud suatu hal atau objek tertentu (*eenbepaald onderwerp*) dalam Pasal 1320 B syarat 3, adalah prestasi yang menjadi pokok kontrak yang bersangkutan. Hal ini untuk memastikan sifat dan luasnya pernyataan-pernyataan yang menjadi kewajiban para pihak. Prestasi tersebut harus bisa ditentukan, dibolehkan, dimungkinkan dan dapat dinilai dengan uang. Prestasi yang dimaksud menurut pasal 1234 KUHPer yaitu terdiri atas: (1) memberikan sesuatu, (2) berbuat sesuatu, dan (3) tidak berbuat sesuatu. Di dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja waktu tertentu tersebut terdapat perjanjian mengenai pihak kedua atau pekerja harus mengerjakan sesuatu yaitu sebagai desainer dari perusahaan tersebut dimana dari pekerjaan yang dilakukan itu pekerja akan

mendapatkan prestasi berupa upah/gaji sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 4 perjanjian tersebut yaitu sejumlah Rp. 1.500.000,00 dibayar setiap akhir bulan. Jadi PKWT tersebut memenuhi syarat yang ketiga ini.

Dalam KUHPerdara tidak mengatur mengenai kuasa halal tetapi didalam Pasal 1337 KUH Perdata hanya menyebutkan kausa yang terlarang. Suatu sebab bisa diartikan terlarang apabila bertentangan dengan UU, kesusilaan, dan ketertiban umum. Jadi yang dimaksud sebab yang halal adalah bahwa isi kontrak tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Di syarat yang ke empat ini sesuai dengan pembahasan yang pertama bahwa di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh CDS ada beberapa pasal di dalam perjanjian yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan tepatnya pada pasal pasal 3 point 4 yang ada di dalam perjanjian kerja waktu tertentu CDS yang bertentangan dengan pasal 61 ayat (2) sampai dengan ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah dijelaskan di dalam pembahasan rumusan masalah yang pertama. Jadi untuk syarat yang ke empat ini penulis menilai bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh CDS belum sepenuhnya memenuhi syarat adanya kuasa halal dikarenakan pasal-pasal yang ada di dalam perjanjian tersebut belum semuanya memenuhi syarat ini.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh CDS dengan pekerja sudah memenuhi teori perjanjian yang tepatnya pada pasal 1313 KUHPer tetapi dalam hal syarat sahnya perjanjian yang telah dijelaskan diatas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh CDS belum sepenuhnya memenuhi ke empat syarat tersebut yaitu pada syarat adanya kuasa halal. Selain teori-teori diatas Suatu perjanjian atau kontrak dapat dikatakan sudah baik jika memenuhi asas-asas dalam hukum kontrak. Yang pertama adalah asas kebebasan berkontrak, dimana para pihak yang ada di Perjanjian Kerja Waktu Tertentu CDS bersepakat untuk membuat perjanjian kerja yang dibuktikan dnegan dibuatnya perjanjian kerja tersebut tercantum di dalam pasal 7 angka 1 perjanjian dan isi perjanjian tersebut ditentukan oleh kesepakatan kedua belah pihak dan dituangkan di dalam perjanjian yang tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

Yang kedua adalah, asas mengikat sebagai undang-undang (*Pacta Sun Survenda*). Menurut asas ini kesepakatan para pihak itu mengikat sebagaimana layaknya undang-

undang bagi para pihak yang membuatnya. Dan perjanjian kerja ini bersifat mengikat dan mempunyai kekuatan hukum yang sama dan perjanjian ini digunakan sebagai acuan bagi kedua belah pihak sebagaimana diatur dalam pasal 7 perjanjian tersebut.

Yang ketiga adalah asas konsensualisme yang diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Menurut asas ini perjanjian harus didasarkan pada konsensus atau kesepakatan dari pihak-pihak yang membuat perjanjian. Perjanjian Kerja Waktu tertentu yang dibuat oleh CDS dan pekerja lahir karena ada kesepakatan diantara kedua belah pihak.

Yang keempat adalah asas itikad baik yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu CDS dibuat atas dasar kepercayaan dan keyakinan dari masing-masing pihak.

Jadi berdasarkan analisis penulis diatas terkait dengan asas-asas hukum kontrak terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh CDS sudah memenuhi ke empat asas tersebut tetapi meskipun sudah memenuhi ke empat asas tersebut masih terdapat penyimpangan dari substansi perjanjian itu sendiri sebagaimana yang telah di jelaskan oleh penulis diatas.

D. SIMPULAN

Dari pembahasan rumusan masalah diatas dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh CDS dengan salah satu pekerjanya terdapat penyimpangan pada pasal 3 poin 4 yang bertentangan dengan pasal 61 ayat (2) sampai dengan ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah dijelaskan dalam pembahasan diatas. Pasal 3 perjanjian kerja tersebut tidak mengatur tentang ganti rugi dalam hal apabila salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh CDS dengan pekerja sudah memenuhi teori perjanjian yang tepatnya pada pasal 1313 KUHPer tetapi dalam hal syarat sahnya perjanjian belum sepenuhnya diterapkan yaitu pada syarat adanya kuasa halal, dan ke empat asas-asas hukum kontrak sudah diterapkan dalam perjanjian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adole, H. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Kontrak Internasional*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Djumaldi, F. (2010). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.

- H.S, S. (2011). *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bhakti.
- Miru, A. (2010). *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nasution, B. J. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*. Bandung: Bandar Maju.
- Soeroso, R. (2010). *Perjanjian Dibawah Tangan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tunggul, S. H. (2009). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Harvavindo.
- Wijayanti, A. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Artikel Jurnal:

- Giani, A. (2017). *Analisis Terhadap Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 133 /Pdt.Sus-Phi*. Universitas Tarumanegara.
- Pratama, Y. A. (2018). *Implementasi Perjanjian Kerjawaktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Perusahaan Ditinjau Dari UU Ketenagakerjaan (Studi Pada Pt. Busana Mulya Textile Karanganyar)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Shalihah, F. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Selat*, 4 No 1, 24.
- Sunarno. (2009). Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusinya. *Wacana Hukum*, VIII No 2, 21.

Peraturan Prundang-Undangan:

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.