

**ANALISIS YURIDIS TENTANG PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU YANG DIAKIBATKAN PANDEMI
COVID 19 DITINJAU DARI PP NO 35 TAHUN 2021 TENTANG
PKWT, AD, WK DAN WI, DAN PHK**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H)*



OLEH

DINDA QORIAH

NPM : 181010084

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : DINDA QORIAH

NPM : 181010084

Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 21 Februari 2000

Program Studi/Jurusan : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA

Judul : ANALISIS YURIDIS TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DIAKIBATKAN PANDEMI COVID 19 DITINJAU DARI PP NO 35 TAHUN 2021

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh di batalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 11 Agustus 2022

Yang menyatakan



Dinda Qoriah



Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Dinda Qoriah

181010084

Dengan Judul :

Analisis Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Diakibatkan Pandemi Covid 19 Ditinjau Dari Pp No 35 Tahun 2021

Telah Lulus Similarity sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 11 Agustus 2022

Prodi Ilmu Hukum



Harvia Santri

Harvia Santri, S.H., M.H.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



FS 671471

YKAN



No. Reg : 1331//UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1881263799/37 %



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GANJIL TA 2022/2023

NPM : 181010084
 Nama Mahasiswa : DINDA QORIAH
 Dosen Pembimbing : 1. LIDIA FEBRIANTI SH., MH 2.
 Program Studi : ILMU HUKUM
 Judul Tugas Akhir : Analisis Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Diakibatkan Pandemi Covid 19 Ditinjau Dari PP No 35 Tahun 2021
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : Juridical Analysis of Specific Time Work Agreements Due to the Covid 19 Pandemic Judging from Government Regulation No. 35 of 2021
 Lembar Ke :

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	Kamis 14 Juli 2022	BAB II	1. memperbaiki Penulisan Footnote	<i>ef</i>
2	18 Juli 2022	BAB II	1. memperbaiki Penulisan 2. memperbaiki Footnote	<i>ef</i>
3	21 Juli 2022	BAB II	1. Perbaiki dan penambahan keterangan Abstrak	<i>ef</i>
4	25 Juli 2022	BAB III	1. penambahan tinjauan terdahulu, literatur dan jurnal	<i>ef</i>
5	28 Juli 2022	BAB III	1. tambahan Pembahasan 2. memperbaiki SPUI	<i>ef</i>
6	1 Agustus 2022	BAB III	1. menambahkan table dan Berita wawancara	<i>ef</i>
7	4 Agustus 2022	BAB IV	1. menyempurnakan table 2. menambahkan Penulisan	<i>ef</i>
8	11 Agustus 2022	BAB IV	1. memperbaiki kesimpulan serta saran	<i>ef</i>

Pekanbaru, 11 Agustus 2022.....
 Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi

(SELVI HARVIA SANTI, SH MH)



MTGXMDDEWMDG0

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD



UNIVERSITAS ISLAM RIAU



FAKULTAS HUKUM

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27

Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

AKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS YURIDIS TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU YANG DIAKIBATKAN PANDEMI COVID 19 DITINJAU
DARI PP NO 35 TAHUN 2021**

DINDA OORIAH
NPM: 181010084

Telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing

Pembimbing

Lidia Febrianti, S.H., M.H

Mengetahui
Dekan

Dr. M. Musa, S.H., M.H

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 351/Kpts/FH/2022
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

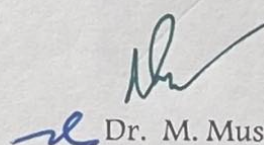
- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor : 2777/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/X/2018
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H
NIP/NPK : 19 03 02 727
Pangkat/Jabatan : Penata, III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : DINDA QORIAH
NPM : 18 101 0084
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : Analisis Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Diakibatkan Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 11 Agustus 2022
Dekan


Dr. M. Musa, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 242/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 19 Agustus 2022, pada hari ini **Selasa, 23 Agustus 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Dinda Qoriah
N P M : 181010084
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Analisis Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Diakibatkan Pandemi Covid 19 Ditinjau Dari PP No 35 Tahun 2021
Tanggal Ujian : 23 Agustus 2022
Waktu Ujian : 09.00 - 10.00 WIB
Tempat Ujian : Dilaksanakan Secara Daring
IPK :
Predikat Kelulusan :

Dosen Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|---|----------|
| 1. Lidia Febrianti, S.H., M.H | 1. Hadir |
| 2. Selvi Harvia Santri, S.H., M.H | 2. Hadir |
| 3. Dr. R. Febrina Andarina Zaharnika, S.H., M.H | 3. Hadir |

Notulen

- | | |
|--------------------------------------|----------|
| 4. Anggraini Dwi Milandry, S.H., M.H | 4. Hadir |
|--------------------------------------|----------|



Pekanbaru, 23 Agustus 2022
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIK. 950202223

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang Assalamualaikum Warrahmatulahi Wabarakatuh.

Puji Syukur pada Allah Swt yang telah memberikan kesempatan untuk menulis penelitian yang berjudul

“Analisis Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Diakibatkan Pandemi Covid 19 Ditinjau Dari PP No 35 Tahun 2021” Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang teristimewa untuk kedua orang tua tercinta yaitu Papa tercinta Dedy Fardika AB dan Mama tersayang Ratna Yanti FB dan juga Tak lupa terima kasih kepada Kakak dan Abang saya yakni Devia Fitriana, Dina Mustika, dan Agam Abdillah Akbar. Terima kasih atas segalanya dan kasih sayang tak terhingga yang diberikan kepada penulis selama ini. Hanya karya kecil ini yang dapat penulis persembahkan, semoga karya kecil ini dapat membuat mereka bangga dan bahagia.

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL. Selaku Rektor Universitas Islam Riau.

2. Bapak Dr. M. Musa, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil I Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H.,M.H., selaku Wakil II Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil III Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar S.H.,S,A.g.,M.I.S, selaku Ketua Departemen Hukum perdata, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya untuk penulis dan memberikan masukan kepada penulis dalam pemilihan judul skripsi.

7. Ibu Lidia Febrianti, S.H, M.H, selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu, dan memberikan nasihat, saran serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
8. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pendidikan selama penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang selama ini banyak memberikan bantuan layanan administrasi kepada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan Annisa Radillah, Maulana Imam Saleh, dan teman-teman Angkatan 2018 yang sama-sama berjuang dalam penulisan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan, doa yang diberikan kepada penulis menjadi amal baik serta mendapat ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi masih adanya kekurangan, penulis berharap atas saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca.

Pekanbaru, 12 Juli 2022

Dinda Qoriah

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
ABSTRAK	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Tinjauan Pustaka.....	11
E. Konsep Operasional.....	14
F. Metode Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian.....	20
1. Filosofi dan Definisi Perjanjian.....	20
2. Asas-Asas Dalam Perjanjian.....	22
3. Unsur Perjanjian.....	26
4. Syarat Sahnya Perjanjian	28
5. Jenis Perjanjian	29
6. Pelaksanaan Perjanjian.....	32
7. Berakhirnya Perjanjian.....	32
B. Tinjauan Umum Tentang Kontrak Kerja.....	33

1. Pengertian Tentang Kontrak Kerja	33
2. Syarat-syarat Kontrak Kerja	34
C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Waktu Tertentu dan PKWT	36
1. Pengertian Tenaga Kerja PKWT	36
2. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	37
3. Batasan Waktu oleh Pekerja/Buruh Perjanjian Waktu Tertentu	38
4. Jenis-Jenis Pekerja/ Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	39
D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja PKWT	41
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	41
2. Faktor-Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja.....	42
3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja PKWT	43
4. Faktor-Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja PKWT	45
5. Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja/Buruh PKWT	46
6. Pemenuhan Hak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Tetap (PKWTT)	48
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Dari Pandemi Covid-19 Apabila Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021	50
B. Penyelesaian Sengketa Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Dari Pandemi Covid-19	60

BAB IV PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak ada perubahan dari ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmen 100/2004). Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Jenis Penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian Penelitian Hukum Sosiologis-Normatif (metode campuran), yaitu merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan kemudian dianalisa menggunakan metode kepustakaan demi mengkonkritkan penelitian. Sementara itu ditinjau dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analitis.

Kesimpulan yang bisa diperoleh dari hasil penelitian adalah *Pertama*, Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Dari Pandemi Covid-19 Apabila Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat menjadi batal akibat adanya keadaan memaksa seperti terjadinya pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 dijadikan alasan *force majeure* bagi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. *Force Majeure* secara sah dapat dijadikan alasan oleh para pelaku usaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Pelaku usaha atau pemberi kerja wajib membuktikan adanya peristiwa luar biasa yang menyebabkan menghalangi pelaku usaha untuk menunaikan kewajibannya. *Kedua*, Penyelesaian Sengketa Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Dari Pandemi Covid-19 yaitu *Force Majeure* secara sah dapat dijadikan alasan oleh para pelaku usaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Hal ini sebagaimana disebut dalam Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Kata Kunci: Perjanjian, Tenaga Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Pandemi.

ABSTRACT

Government Regulation No. 35 of 2021 concerning Certain Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment Relations also stipulates that there are no changes to the provisions of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. The precarious employment relationship between workers/labor and employers is based on a work agreement for a certain time (PKWT). A certain time work agreement (PKWT) is a work agreement between a worker/laborer and an entrepreneur to establish a working relationship for a certain period of time or for certain temporary jobs (Article 1 point 1 Decree of the Minister of Manpower and Transmigration No. KEP 100/MEN/VI/ 2004 concerning Provisions for the Implementation of a Specific Time Work Agreement (hereinafter referred to as Kepmen 100/2004) Thus, a work agreement for a certain time means that in the agreement a period of time is determined which is linked to the length of the working relationship between the worker/laborer and the entrepreneur.

This type of research is included in the research group of Sociological-Normative Legal Research (mixed methods), namely data collection techniques, where researchers make observations directly to the object of research to be close to the activities carried out and then analyzed using library methods in order to concrete research. Meanwhile, in terms of its nature, this research is descriptive analytical.

The conclusions that can be obtained from the results of the study are First, Legal Liability for Companies for Cancellation of Certain Time Work Agreements Due to the Covid-19 Pandemic When viewed from Government Regulation Number 35 of 2021, namely Certain Time Work Agreements can be canceled due to forced circumstances such as the occurrence of a pandemic. Covid-19. The Covid-19 pandemic is used as an excuse for force majeure for employers in terminating employment. Force Majeure can legally be used as an excuse by business actors to lay off their workers. Business actors or employers are required to prove that there are extraordinary events that prevent business actors from fulfilling their obligations. Second, Dispute Resolution on the Cancellation of Certain Time Work Agreements Due to the Covid-19 Pandemic, namely Force Majeure, can legally be used as an excuse by business actors to lay off their workers. This is as stated in Article 164 Paragraph (1) of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, namely: "Entrepreneurs can terminate the employment relationship of workers/laborers because the company is closed due to the company experiencing continuous losses for 2 (two) years. , or force majeure, provided that the worker/ laborer is entitled to severance pay of 1 (one) time as stipulated in Article 156 paragraph (2), the service period award is 1 (one) time as stipulated in Article 156 paragraph (3) and replacement of rights in accordance with the provisions of Article 156 paragraph (4).

Keywords: Agreements, Labor, Termination, Pandemic.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini Indonesia mengalami pandemi Covid-19 sama dengan negara lain diseluruh dunia. Kasus Virus Corona semakin hari semakin bertambah dengan beberapa melaporkan kesembuhan tapi tak sedikit yang meninggal. Karena semakin mewabahnya penyakit ini di Indonesia, penyakit ini menjadi pandemi yang sampai sekarang belum terselesaikan. *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) telah dinyatakan oleh *World Health Organization* (WHO) sebagai pandemi serta bencana non alam berupa wabah penyakit yang wajib dilakukan upaya penanggulangan sehingga tidak terjadi peningkatan kasus. Dalam rangka upaya penanggulangan dilakukan penyelenggaraan kekarantinaan kesehatan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Keekarantinaan Kesehatan.

Pada saat ini, karena terjadinya pandemi covid-19 yang memiliki dampak dalam perkembangan arus globalisasi dunia dan kerjasama disegala bidang sangat memburuk. Dimana perusahaan banyak mengalami penutupan dikarenakan peraturan pemerintah dalam menangani covid-19, serta membuat pekerja banyak mengalami pembatalan perjanjian kerja yang dilakukan sepihak oleh perusahaan. Padahal perjanjian kerja sudah ditetapkan oleh perusahaan dan pekerja. Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum. Yang dapat melakukan suatu hubungan hukum adalah setiap pendukung hak dan kewajiban baik orang atau badan hukum, yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Jika yang membuat perjanjian adalah

suatu badan hukum, badan hukum tersebut harus memenuhi syarat sebagai badan hukum yang sah.¹

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Hubungan kerja disebut juga hubungan perburuhan atau hubungan industrial. Ada beberapa istilah mengenai hubungan kerja ini:

1. Labour Relations
2. Labour Management Relations
3. Industrial Relations

Ada 3 (tiga) unsur/faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
2. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha); dan
3. Adanya upah.

Menurut pendapat Husni, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya

¹ Raharjo, Handri, *Hukum Perusahaan*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, hlm. 21.

untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah. Unsur-unsur hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja.²

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Macam-Macam Perjanjian Kerja, yaitu Perjanjian Kerja terdiri atas:³

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut dengan PKWT.
2. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tidak tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWT.
 - a. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat:
 - 1) Berdasarkan jangka waktu;
 - 2) Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.
 - b. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat:
 - 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin.

² Harianto, Aries, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2016, hlm. 13.

³ Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 41.

- 2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:⁴
 - a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c) Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
- 4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun;
- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya

⁴ *Ibid*, hlm. 43.

perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.

Akibat terjadinya pandemi covid-19 ini menyebabkan terjadinya penutupan sekolah, tempat kerja dan kegiatan keagamaan serta banyaknya kegiatan fasilitas umum yang ditutup oleh pemerintah untuk menekan angka penyebaran dan kematian yang disebabkan oleh covid-19.

Pada tanggal 2 November 2020 Presiden Joko Widodo (Jokowi) telah mengesahkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau yang biasa dikenal dengan Undang-Undang Ciptaker. Undang-Undang Ciptaker ini merupakan produk hukum yang paling banyak diperbincangkan khususnya mengenai perubahan-perubahan dalam sektor ketenagakerjaan. Belum lama ini Presiden Jokowi telah mengesahkan beberapa peraturan turunan sebagai implementasi dari ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ciptaker. Salah satu peraturan turunan yang dikeluarkan adalah PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak ada perubahan dari ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah

perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmen 100/2004). Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁵

Dalam hal ini dipertegas kembali bahwa PKWT digunakan untuk mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Adapun perubahan yang terlihat signifikan dari ketentuan sebelumnya mengenai peraturan PKWT adalah sebagai berikut:⁶

1. Pembatasan Waktu PKWT

Dalam ketentuan sebelumnya, PKWT hanya diperbolehkan dibuat maksimal untuk 2 (dua) tahun, dengan ketentuan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk 1 (satu) tahun, dan dapat diperbaharui 1 (satu) kali untuk 2 (dua) tahun. Dalam hal ini PP 35 Tahun 2021 mengatur PKWT dapat dibuat maksimal untuk 5 (lima) tahun, dengan ketentuan bahwa waktu tersebut sudah termasuk masa perpanjangan. Selain itu pemerintah juga menghapus ketentuan masa 30 (tiga puluh) hari jeda dalam perpanjangan

⁵ Lidia Febrianti, Syafrinaldi, Efendi Ibnu Susilo, Thamrin S, Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6, Special Issue No. 1, November 2021.

⁶ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

PKWT yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang 13 tahun 2003. Perubahan atas pembatasan waktu PKWT ini diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi para pihak dalam implementasi PKWT kedepannya.

2. Pencatatan PKWT ke Pihak Berwenang

Pengusaha harus mencatatkan PKWT kepada kementerian di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. Apabila pencatatan PKWT secara daring belum tersedia, Pengusaha dapat mencatatkan PKWT secara tertulis ke penyelenggara pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kota paling lama 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan PKWT.

3. Hak Kompensasi bagi Pekerja

Salah satu perubahan yang sangat signifikan adalah dengan diadakan kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkan hak kompensasi kepada pekerja setelah masa kerjanya selesai. Uang kompensasi ini diberikan setelah berakhirnya masa kerja PKWT sebelum perpanjangan, dan pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk membayarkan uang kompensasi berikutnya setelah perpanjangan waktu PKWT berakhir. Perlu dicatat bahwa hak untuk mendapatkan uang kompensasi ini tidak berlaku bagi pekerja tenaga kerja asing yang dipekerjakan dengan PKWT.

Adapun ketentuan penghitungan pembayaran hak kompensasi pekerja PKWT adalah sebagai berikut: untuk pekerja yang telah menyelesaikan masa kerja selama 1 (satu) tahun, maka hak kompensasi yang harus dibayarkan oleh Pengusaha setara dengan 1 (satu) kali upah. Sedangkan mereka yang

bekerja dibawah 1 (satu) tahun maka formula pembayaran hak kompensasi menggunakan pembayaran proporsional sebagai berikut: Masa Kerja (12) x 1 (satu) bulan upah. Kemudian besaran uang kompensasi pekerja pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara para pihak. Pengusaha yang melanggar ketentuan tentang kewajiban pembayaran kompensasi kepada pekerja dalam PKWT akan terancam sanksi administratif.⁷

Masalah utama dari Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu melalui aturan tersebut, pesangon untuk korban PHK hanya setengah dari aturan bila terbentur sejumlah kondisi. Salah satunya, pesangon separuh dari ketentuan bila perusahaan tutup dan merugi. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka pekerja/ buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2).

Adapun, Pasal 40 Ayat 2 menetapkan ketentuan uang pesangon bergantung dari masa kerja. Pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun mendapatkan 1 bulan upah. Sementara, pekerja dengan masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun mendapatkan 2 kali upah. Jumlah upah tersebut bertambah 1 bulan setiap masa kerja lebih lama 1 tahun. Adapun, batas maksimumnya ialah masa kerja 8 tahun atau lebih memperoleh

⁷ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

9 bulan upah. Selanjutnya, ketentuan pesangon setengah dari Pasal 40 ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh yang terkena PHK karena pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja. Kondisi ini terjadi bila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena perubahan syarat kerja tersebut.⁸

Ketentuan yang sama juga berlaku bagi korban PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau kerugian tidak secara terus menerus selama 2 tahun, PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), karena perusahaan dalam penundaan pembayaran utang yang disebabkan perusahaan merugi, dan karena perusahaan pailit. Kemudian, pesangon dengan besaran setengah dari Pasal 40 ayat (2) berlaku bagi korban PHK karena pekerja/buruh melanggar ketentuan perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Selain itu, uang pesangon dipangkas 0,25% untuk alasan PHK keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup. Dalam hal ini, pekerja/buruh akan mendapatkan uang pesangon sebesar 0,75 kali ketentuan Pasal 40 ayat 2, uang penghargaan dan uang penggantian hak.⁹

Maka dari itu terdapat persoalan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dan persoalan pemutusan hubungan kerja, penting bagi peneliti untuk menyelesaikan persoalan tersebut agar penelitian ini berdampak baik bagi

⁸ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁹ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

para akademisi maupun parah pihak yang membutuhkan referensi terkait persoalan tersebut, peneliti mengangkan judul penelitian ini dengan judul “ANALISIS YURIDIS TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DIAKIBATKAN OLEH PANDEMI COVID-19 DITINJAU DARI PP NOMOR 35 TAHUN 2021”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, ditemukan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah bentuk Pertanggungjawaban hukum bagi perusahaan atas batalnya perjanjian kerja waktu tertentu akibat dari Pandemi Covid-19 apabila ditinjau dari PP Nomor 35 Tahun 2021?
2. Bagaimanakah penyelesaian sengketa atas batalnya perjanjian kerja waktu tertentu akibat dari pandemic Covid-19?

C. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk Pertanggungjawaban hukum bagi perusahaan atas batalnya perjanjian kerja waktu tertentu akibat dari Pandemi Covid-19 apabila ditinjau dari PP Nomor 35 Tahun 2021.
2. Untuk mengetahui bentuk penyelesaian sengketa atas batalnya perjanjian kerja waktu tertentu akibat dari pandemic Covid-19.

Sejalan dengan tujuan penelitian, sebagaimana disebutkan, maka peneliti berharap bahwa studi ini bermanfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:

1. Manfaat teoritis

- a. Pemberian ide dan referensi pengembangan masyarakat dan hukum, khususnya di bidang Hukum Perdata.
- b. Untuk memperkembang ilmu dan wawasan terhadap hukum yang berlaku di daerah si peneliti dan kemudian berharap bisa langsung menerapkan ilmu yang sudah di dapat dari hasil melakukan penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Melatih pola pikir penulis dalam melakukan penelitian dan berguna sebagai sumber data dan perpustakaan bagi masyarakat.
- b. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berfaedah bagi akademisi ataupun mahasiswa yang sedang mencari referensi mengenai judul terkait.

D. Tinjauan Pustaka

1. Perjanjian

Perjanjian adalah suatu hal yang penting karena menyangkut kepentingan para pihak yang membuatnya. Setiap perjanjian hendaknya dibuat secara tertulis agar diperoleh kekuatan hukum, sehingga tujuan kepastian hukum dapat terwujud. Sehubungan dengan perjanjian Pasal 1313 KUH Perdata memberikan definisi sebagai berikut “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.¹⁰

¹⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1979, hlm. 51.

Subekti menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang itu berjanji melaksanakan suatu hal, dari peristiwa ini timbul suatu perikatan. Abdul Kadir Muhammad merumuskan kembali definisi Pasal 1313 KUH Perdata sebagai berikut, bahwa yang disebut perjanjian adalah suatu persetujuan dengan dimana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.¹¹

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.¹²

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja

¹¹ Kadir, Abdul, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm. 74.

¹² Sembiring, Sentosa, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm. 32.

adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹³

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.¹⁴

Perlindungan pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pemberi kerja yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.¹⁵

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat

¹³ *Ibid*, hlm. 33.

¹⁴ *Ibid*, hlm. 34.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 35.

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 penjajakan.

E. Konsep Operasional

Konsep adalah sejumlah makna atau karakteristik yang berbeda peristiwa, objek, keadaan situasi dan hal-hal serupa lainnya. Konsep dibuat dengan mengelompokkan objek peristiwa yang memiliki hal yang sama. Definisi konsep bermaksud untuk mendefinisikan konsep yang dipakai secara fundamental dan untuk menyetarakan persepsi tentang apa yang akan diselidiki dan untuk menghindari kesalahpahaman yang dapat memudahkan tujuan penelitian.¹⁶

Dalam penelitian ini, Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Diakibatkan Oleh Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari PP Nomor 35 Tahun 2021, dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.¹⁷

¹⁶ Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta, 2009, hlm. 41.

¹⁷ Subekti, *Op.Cit*, hlm. 52.

2. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.¹⁸
3. Perjanjian Kerja Waku Tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.¹⁹
4. Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya.²⁰

F. Metode Penelitian

Agar memperoleh data secara akurat dan relevan sebagaimana yang diharapkan, maka dalam melakukan penelitian ini penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut:

1. Sifat dan Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian Penelitian Hukum Sosiologis-Normatif (metode campuran)²¹, yaitu merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara

¹⁸ Sembiring, *Op. Cit*, hlm. 33.

¹⁹ Sembiring, *Op. Cit*, hlm. 35.

²⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

²¹ Admiral, dkk, *Buku Pandun Penyelesaian Tugas Akhir*, Pekanbaru, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, 2021, hlm. 7.

langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan kemudian dianalisa menggunakan metode kepustakaan demi mengkonkritkan penelitian. Sementara itu ditinjau dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analitis.²²

2. Lokasi Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian, maka peneliti memilih lokasi penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang mana data mengenai seputar Keenaga Kerjaan yang sering terjadi terkait PHK, PKWT, Alih Waktu ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sehingga peneliti memerlukan data tersebut untuk dilakukan analisa dan dilakukan pengelolaan data.

3. Populasi, Sampel dan Responden

Populasi yaitu, area yang mencakup dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²³ dalam penelitian ini populasi terdiri dari Kepala Sub Bagian Umum, Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja, Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan beberapa pihak yang di PHK. Adapun dalam penelitian ini, penulis menentukan sampel, yang mana sampel itu adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi,²⁴ yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi terkhusus Bagian Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Yaitu sebagai berikut:

²² *Ibid.*

²³ Sunggono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Jakarta, 2010, hlm. 42.

²⁴ *Ibid*, hlm. 119.

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No	Kriteria	Populasi (orang)	Sampel (orang)	Persentase
1	Kepala Sub Bagian Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1	1	100%
2	Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja	1	1	100%
3	Seksi Perselisihan Hubungan Industrial	1	1	100%
4	Pihak yang di PHK (2021)	122	11	7%

Sumber: Data Olahan

4. Data dan Sumber Data

a. Data primer

Yaitu data yang didapatkan melalui survei lapangan, dengan cara melakukan wawancara kepada Kepala Sub Bagian Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja, Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dan Pihak-Pihak yang bersengketa terkait PHK.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang didapatkan dari penelitian kepustakaan. Penelitian literatur dilakukan dengan materi hukum dalam bentuk:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti, “Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang 13 tahun 2003 Tentang Keenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah No.

35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.”

- 2) Bahan hukum sekunder yaitu, bahan hukum yang dapat membantu menjelaskan materi hukum yang paling penting, seperti hasil penelitian, buku, internet atau pendapat para pakar hukum.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang merupakan bahan tambahan dari bahan hukum primer dan sekunder. Seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus hukum dan materi lainnya dari internet.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang di gunakan penulis dalam rangka mengumpulkan data penelitian, pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik:

a. Wawancara

Merupakan cara yang di gunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam wawancara terdapat dua pihak yang mempunyai kedudukan yang biasa disebut pewawancara atau *interviewer* dan pemberi informasi disebut dengan informan.

b. Kuesioner

Kuesioner, yakni alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara peneliti membuat daftar pertanyaan secara tertutup atau terbuka kepada responden atau sampel.²⁵

²⁵ *Ibid.*

c. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan pada dokumen-dokumen yang berhubungan dengan subjek penelitian untuk menganalisis masalah secara terperinci.

6. Analisis Data

Analisis data yang dipakai dalam peneliti ini yaitu, dengan memakai metode Empiris. Metode empiris/survey lapangan adalah metode pengambilan data yang mana peneliti langsung turun ke lapangan untuk mencari atau mendapatkan data di lapangan.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Adapun metode penarikan kesimpulan, dalam hal ini metode penarikan kesimpulan yaitu metode deduktif. Metode ini menarik kesimpulan dari umum ke spesifik atau paragraf yang dimulai dengan menjelaskan masalah umum yang berakhir dengan kesimpulan dalam bentuk pernyataan khusus.²⁶

²⁶ Sedarmayanti, *Metodologi Penelitian*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2002, hlm. 12.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Filosofi dan Definisi Perjanjian

Pasal 1313 KUH Perdata sebagai dasar pengertian perjanjian menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Arthur S. Hartkamp dan Marianne M.M Tillema menjelaskan bahwa kontrak adalah suatu perbuatan hukum yang diciptakan dengan memenuhi persyaratan yang ditentukan hukum oleh persesuaian kehendak yang menyatakan maksud bersama yang interdependen dari dua atau lebih pihak untuk menciptakan akibat hukum untuk kepentingan satu pihak, keduabelah pihak, dan juga untuk pihak lain. (Subekti, 2000, p. 1).

Perjanjian adalah suatu hal yang penting karena menyangkut kepentingan para pihak yang membuatnya. Setiap perjanjian hendaknya dibuat secara tertulis agar diperoleh kekuatan hukum, sehingga tujuan kepastian hukum dapat terwujud (Subekti, 2000, p. 2). Sehubungan dengan perjanjian Pasal 1313 KUH Perdata memberikan definisi sebagai berikut “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Subekti menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang itu berjanji melaksanakan suatu hal, dari peristiwa ini timbul suatu perikatan (Subekti, 2000, p. 2). Abdul

Kadir merumuskan kembali definisi Pasal 1313 KUH Perdata sebagai berikut, bahwa yang disebut perjanjian adalah suatu persetujuan dengan dimana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan (Kadir, 2016, p. 78).

Definisi perjanjian yang telah diuraikan di dalam Pasal 1313 KUH Perdata, terdapat beberapa kelemahan dan kekurangan menurut para sarjana. Menurut Setiawan rumusan Pasal 1313 KUH Perdata selain tidak lengkap juga sangat luas. Tidak lengkap karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja. Sangat luas karena dengan digunakannya perkataan perbuatan tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum. Sehubungan dengan itu menurut Setiawan perlu kiranya diadakan perbaikan mengenai definisi tersebut ialah: (Setiawan, 2017, p. 41).

1. Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum;
2. Menambahkan perkataan atau saling mengikatkan dirinya dalam Pasal 1313 KUH Perdata;
3. Sehingga perumusanya menjadi perjanjian adalah perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Kesepakatan para pihak merupakan unsur mutlak untuk terjadinya suatu kontrak. Kesepakatan ini dapat terjadi dengan berbagai cara, namun yang paling penting adalah adanya penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut, namun secara garis besar terjadinya kesepakatan dapat terjadi secara tertulis dan tidak tertulis, yang mana kesepakatan yang terjadi

secara tidak tertulis tersebut dapat berupa kesepakatan lisan, simbol-simbol tertentu, atau diam-diam (Ahmadi, 2015, p. 4).

2. Asas-Asas Dalam Perjanjian

a. Asas Iktikad baik dan kepatutan

Pasal 1338 ayat 3 berbunyi: Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik. Pasal 1339, Perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang. Iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian berarti tidak lain kita harus menafsirkan perjanjian itu berdasarkan keadilan dan kepatutan. Menafsirkan suatu perjanjian adalah menetapkan akibat yang terjadi.

Iktikad baik (Pasal 1338 ayat 3) dan kepatutan (Pasal 1339) umumnya disebutkan secara senafas, dan H.R dalam putusan tanggal 11 Januari 1924 telah sependapat bahwa apabila hakim setelah menguji dengan kepantasan dari suatu perjanjian tidak dapat dilaksanakan maka berarti perjanjian itu bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Lebih penting lagi Pasal 1338 ayat 3 dan Pasal 1339 sebagai alat pengontrol apakah itikad baik dan kepatutan dipenuhi atau tidak dalam soal nasihat mengikat (*binded advises*) yaitu menyerahkan suatu perselisihan yang timbul dari pihak-pihak kepada suatu perwasitan (*Arbitrage*) dan soal putusan pihak (*Partij Beslissing*) yaitu menyerahkan suatu perselisihan yang timbul dari pihak-pihak kepada salah satu pihak yang telah dituangkan dalam perjanjian, juga dalam hal adanya

perubahan anggaran dasar dari suatu badan hukum yaitu apakah karena perubahan itu terdapat pelaksanaan yang patut daripada perjanjian pendirian badan hukum.

Iktikad baik dan kepatutan dapat pula merubah atau melengkapi Perjanjian. Bahwa perjanjian itu tidak hanya ditentukan oleh para pihak dalam perumusan perjanjian tetapi juga ditentukan oleh iktikad baik dan kepatutan, jadi iktikad baik dan kepatutan menentukan isi dari perjanjian itu.

b. Asas kebebasan berkontrak

Setiap warga Negara bebas untuk membuat kontrak. Hal ini disebut asas kebebasan berkontrak atau sistem terbuka. Artinya, ada kebebasan seluasluasnya yang diberikan oleh undang-undang kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja. Hal yang perlu diperhatikan bahwa perjanjian itu tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan (Sopnar, 2017, p. 19).

Ruang lingkup asas kebebasan berkontrak menurut hukum Perjanjian di Indonesia meliputi hal-hal berikut : (Sopnar, 2017, p. 23)

- 1) Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian;
- 2) Kebebasan untuk memilih dengan siapa ingin membuat perjanjian;
- 3) Kebebasan untuk menentukan atau memilih causa dari perjanjian yang akan dibuat;
- 4) Kebebasan untuk menentukan obyek perjanjian;
- 5) Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.

c. Asas Konsensualisme

Asas ini mempunyai pengertian bahwa suatu kontrak sudah sah dan mengikat pada saat tercapai kata sepakat para pihak, tentunya sepanjang kontrak tersebut memenuhi syarat sah yang ditetapkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Perlu diingat bahwa asas konsensual tidak berlaku pada perjanjian formal. Perjanjian formal maksudnya adalah perjanjian yang memerlukan tindakan-tindakan formal tertentu, misalnya perjanjian Jual Beli Tanah, formalitas yang diperlukan adalah pembuatannya dalam Akta PPAT. Dalam perjanjian formal, suatu perjanjian akan mengikat setelah sudah terpenuhi tindakan-tindakan formal dimaksud (Sophar, 2017, p. 49).

Berlakunya asas konsensualisme menurut hukum perjanjian Indonesia memantapkan adanya asas kebebasan berkontrak. Tanpa adanya sepakat dari salah satu pihak yang membuat perjanjian, maka perjanjian yang dibuat tersebut dapat dibatalkan. Seseorang tidak dapat dipaksa untuk memberikan kata sepakat. Sepakat yang diberikan dengan paksaan adalah *contradiction interminis*. Adanya paksaan menunjukkan tidak adanya sepakat yang mungkin dilakukan oleh pihak lain adalah untuk memberikan pilihan kepadanya, yaitu untuk setuju mengikatkan diri pada perjanjian yang dimaksud.

d. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas *pacta sunt servanda* disebut juga dengan asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* menggariskan bahwa hakim atau pihak ketiga harus

menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak. Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang berbunyi: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang”.

Asas *pacta sunt servanda* pada mulanya dikenal di dalam hukum Gereja. Di dalam hukum Gereja itu disebutkan bahwa terjadinya suatu perjanjian apabila ada kesepakatan kedua belah pihak dan dikuatkan dengan sumpah. Ini mengandung makna bahwa setiap perjanjian yang diadakan oleh kedua pihak merupakan perbuatan yang sacral dan dikaitkan dengan unsur keagamaan. Namun, dalam perkembangannya asas *pacta sunt servanda* diberi arti *pactum*, yang berarti sepakat tidak perlu dikuatkan dengan sumpah dan tindakan formalitas lainnya. adapun nudus *pactum* sudah cukup dengan sepakat saja (Salim, 2011, p. 2-3).

Menurut Herlien Budiono, adagium *Pacta Sunt Servanda* diakui sebagai aturan yang menetapkan bahwa semua perjanjian yang dibuat manusia satu sama lain, mengingat kekuatan hukum yang terkandung di dalamnya, dimaksudkan untuk dilaksanakan dan pada akhirnya dapat dipaksakan penataanya. Asas hukum ini juga menyatakan bahwa suatu perjanjian mengakibatkan suatu kewajiban hukum dan para pihak terikat untuk melaksanakan kesepakatan kontraktual, dianggap sudah terberi dan tidak pernah dipertanyakan kembali (Herlien, 2012, p. 91).

e. Asas Keseimbangan

Kata keseimbangan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti keadaan seimbang (seimbang-sama berat, setimbang, sebanding, setimpat). Dalam hubungannya dengan perjanjian, secara umum asas keseimbangan bermakna sebagai keseimbangan posisi para pihak yang membuat perjanjian. Menurut AB Massier dan Marjanne Termoshulzen-Arts, dalam hubungannya dengan perikatan, seimbang (*evenwicht, everendig*) bermakna imbangan, sebagai contoh pelunasan harus dianggap berlaku untuk masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian) (Syarifuddin, 2012, p. 97).

Syarat keseimbangan dicapai melalui kepatutan sosial, eksistensi imateriil yang dicapai dalam jiwa keseimbangan. faktor-faktor yang dapat mengganggu keseimbangan perjanjian ialah: cara terbentuknya perjanjian yang melibatkan pihak-pihak yang berkedudukan tidak setara dan atau ketidaksetaraan prestasi-prestasi yang dijanjikan timbal balik (Herlien, 2006, p. 318-319).

3. Unsur Perjanjian

Perjanjian lahir jika disepakati tentang hal yang pokok atau unsur esensial dalam suatu kontrak. Penekanan tentang unsur yang esensial tersebut karena selain unsur yang esensial masih dikenal unsur lain dalam suatu perjanjian. Dalam suatu perjanjian dikenal tiga unsur, yaitu sebagai berikut: (Ahmadi Miru, 2016, p. 31-32).

a. Unsur Esensialia

Unsur esensialia merupakan unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian karena tanpa adanya kesepakatan tentang unsur esensial ini maka tidak ada perjanjian. Sebagai contoh, dalam kontrak jual beli harus ada kesepakatan mengenai barang dan harga karena tanpa kesepakatan mengenai barang dan harga dalam kontrak jual beli, perjanjian tersebut batal demi hukum karena tidak ada hal tertentu yang diperjanjikan;

b. Unsur Naturalia

Unsur Naturalia merupakan unsur yang telah diatur dalam undang-undang sehingga apabila tidak diatur oleh para pihak dalam kontrak, maka mengikuti ketentuan yang diatur dalam undang-undang tersebut, sehingga unsur naturalia ini merupakan unsur yang selalu dianggap ada dalam kontrak. Sebagai contoh, jika dalam kontrak tidak diperjanjikan tentang cacat tersembunyi, secara otomatis berlaku ketentuan dalam BW bahwa penjual yang harus menanggung cacat tersembunyi;

c. Unsur Aksidentalialia

Unsur Aksidentalialia merupakan unsur yang akan ada atau mengikat para pihak jika para pihak memperjanjikannya. Sebagai contoh, dalam kontrak jual beli dengan angsuran diperjanjikan bahwa apabila pihak debitur lalai membayar hutangnya, dikenakan denda dua persen perbulan keterlambatan, dan apabila debitur lalai membayar selama tiga bulan berturut-turut, barang yang sudah dibeli dapat ditarik kembali oleh kreditor tanpa melalui pengadilan. Demikian pula klausul-klausul lainnya

yang sering ditentukan dalam suatu kontrak, yang bukan merupakan unsur essential dalam kontrak tersebut.

4. Syarat Sahnya Perjanjian

Syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 KUH Perdata: (Gamal, 2013:9, p. 10).

a. Kesepakatan (*Toestemming*)

Perjanjian yang sah harus mengandung unsur kesesuaian, kecocokan, pertemuan kehendak dari yang mengadakan perjanjian atau pernyataan kehendak yang disetujui antara pihak-pihak (Badulzaman, 2006).

Unsur kesepakatan tersebut :

- 1) *Offerte* (penawaran), adalah pernyataan pihak yang menawarkan;
- 2) *Acceptasi* (penerimaan), adalah pernyataan pihak yang menerima penawaran. Jadi kesepakatan merupakan hal penting karena merupakan awal terjadinya perjanjian. Selanjutnya menurut pasal 1321 KUH Perdata, kata sepakat harus diberikan secara bebas, dalam arti tidak ada paksaan, penipuan, dan kekhilafan yang selanjutnya disebut cacat kehendak (kehendak yang timbul tidak murni dari yang bersangkutan), Dalam perkembangannya muncul cacat kehendak yang keempat, yaitu penyalahgunaan keadaan/*Undue Influence* (tidak terdapat dalam KUHPerdata).

b. Kecakapan Bertindak

Perkataan orang (*persoon*) di dalam dunia hukum berarti pendukung hak dan kewajiban yang juga disebut subjek hukum. Meskipun setiap subjek hukum mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan perbuatan

hukum, namun perbuatan tersebut harus didukung oleh kecakapan dan kewenangan hukum. Yang dimaksud dengan orang yang cakap secara hukum, yaitu:

- 1) Orang dewasa (masing-masing aturan berbeda-beda);
- 2) Sehat akal pikiranya (tidak berada di bawah pengampuan);
- 3) Tidak dilarang undang-undang

c. Suatu Hal Tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu, yaitu terkait dengan objek perjanjian (Pasal 1332 s/d 1334 KUHPerdata). Objek perjanjian yang dapat dikategorikan dalam pasal tersebut, antara lain:

- 1) Objek yang akan ada (kecuali warisan), asalkan dapat ditentukan jenis dan dapat dihitung;
- 2) Objek yang dapat diperdagangkan (barang-barang yang dipergunakan untuk kepentingan umum tidak dapat menjadi objek perjanjian)

d. Suatu Sebab Yang Halal

Sebab yang dimaksud adalah isi perjanjian itu sendiri atau tujuan dari para pihak yang mengadakan perjanjian (Pasal 1337 KUH Perdata).

Halal berarti tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

5. Jenis Perjanjian

Setelah diulas mengenai asas-asas hukum perjanjian sebagai salah satu landasan pembentukan suatu perjanjian, maka kita akan mengenal lebih mendalam beberapa jenis perjanjian secara empiris, seperti: Perjanjian Timbal Balik dan Perjanjian Sepihak, Perjanjian Bernama dan Perjanjian

Tidak Bernama, Perjanjian Obligatoir dan Perjanjian Kebendaan, Perjanjian Real dan Perjanjian Konsensual. Untuk itu, kita akan membahas jenis-jenis perjanjian, sebagai berikut: (Ronald, 2016, p. 139- 140)

a. Perjanjian Timbal Balik dan Perjanjian Sepihak

Perbedaan jenis perjanjian ini berdasarkan kewajiban berprestasi. Perjanjian timbal balik merupakan perjanjian yang mewajibkan kedua belah pihak berprestasi secara timbal balik, seperti perjanjian jual beli, sewa menyewa, dan tukar-menukar. Sedangkan perjanjian sepihak adalah perjanjian yang mewajibkan pihak yang satu berprestasi dan memberikan haknya kepada pihak yang lain untuk menerima prestasi apapun bentuknya, seperti perjanjian hibah dan pemberian hadiah. Sebagai contoh dalam perjanjian jual beli menurut Pasal 1457 KUH Perdata, pihak penjual berkewajiban menyerahkan barang yang dijual dan berhak mendapat pembayaran, sebaliknya pihak pembeli berkewajiban membayar harga barangnya.

b. Perjanjian Bernama dan Perjanjian Tidak Bernama

Perjanjian Bernama adalah perjanjian yang memiliki nama sendiri, dan dikelompokkan dalam perjanjian khusus serta jumlahnya terbatas, seperti perjanjian jual-beli, sewa-menyewa, tukar-menukar, pertanggungan, pengangkutan, melakukan pekerjaan, dan sebagainya, Sedangkan perjanjian tidak bernama adalah perjanjian yang tidak diatur secara khusus dalam KUH Perdata tetapi timbul dan berkembang di masyarakat berdasarkan asas kebebasan membuat kontrak menurut Pasal 1338 KUH Perdata.

c. Perjanjian Obligatoir dan Perjanjian Kebendaan

Perjanjian Obligatoir adalah perjanjian yang baru menimbulkan hak dan kewajiban, tetapi belum adanya unsur penyerahan. Sedangkan perjanjian kebendaan adalah perjanjian yang memindahkan hak kebendaanya, artinya ada penguasaan atas benda tersebut (*bezit*). Sebagai contoh dalam perjanjian kebendaan, khususnya benda tetap, dipersyaratkan selain kata sepakat, juga dibuat dalam akta yang dibuat dihadapan pejabat tertentu dan diikuti dengan pendaftaran (balik nama) pada register umum (penyerahan hak kebendaanya-Lavering). Peralihan benda bergerak (berwujud) tidak memerlukan akta, tetapi cukup penyerahan nyata dan kata sepakat adalah unsur yang paling menentukan untuk adanya perjanjian tersebut.

d. Perjanjian Riil dan Perjanjian Konsensual

Perjanjian Riil adalah perjanjian yang terjadi sekaligus adanya realisasi pemindahan hak. Sedangkan perjanjian konsensual adalah perjanjian yang baru terjadi dalam hal menimbulkan hak dan kewajiban saja bagi para pihak. Menurut Abdulkadir Muhammad bahwa perjanjian Real justru lebih menonjol sesuai dengan sifat hukum adat sebab setiap perjanjian yang objeknya benda tertentu, seketika juga terjadi persetujuan serentak, saat itu terjadi peralihan hak yang disebut kontan atau tunai. Contoh dari Perjanjian riil dalam Pasal 1741 KUH Perdata misalnya Perjanjian penitipan barang dan Contoh dari Perjanjian konsensual, misalnya perjanjian jual-beli menurut Pasal 1457 KUH Perdata terjadi sepakat mengenai barang dan harganya.

6. Pelaksanaan Perjanjian

Pelaksanaan Perjanjian adalah perbuatan merealisasikan atau memenuhi kewajiban dan memperoleh hak yang telah disepakati oleh pihak-pihak sehingga tercapai tujuan mereka. Masing-masing pihak melaksanakan perjanjian dengan sempurna dan itikad baik sesuai dengan persetujuan yang telah dicapai (Ahmad: 2014, p. 68).

Pelaksanaan perjanjian akan diikuti suatu prestasi. Prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi para pihak dalam suatu kontrak. Prestasi pokok tersebut dapat berwujud: (Ahmad: 2014, p. 70).

- a. Benda;
- b. Tenaga atau Keahlian;
- c. Tidak Berbuat Sesuatu.

7. Berakhirnya Perjanjian

Berakhirnya perjanjian merupakan selesai atau hapusnya sebuah kontrak yang dibuat antara dua pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur tentang sesuatu hal. Pihak kreditur adalah pihak atau orang yang berhak atas suatu prestasi, sedangkan debitur adalah pihak yang berkewajiban untuk memenuhi prestasi. Sesuatu hal disini berarti segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh kedua belah pihak, bisa jual-beli, utangpiutang, sewamenyewa, dan lain-lain (Salim, 2011, p. 163).

Dalam Pasal 1381 KUH Perdata dinyatakan bahwa hapusnya perjanjian atau perikatan, dapat dilaksanakan dengan : (Salim, 2011, p. 163)

- a) Pembayaran;
- b) Penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan;
- c) Pembaharuan Hutang;
- d) Perjumpaan Hutang atau Kompensasi;
- e) Percampuran Hutang;
- f) Pembebasan Hutangnya;
- g) Musnahnya barang yang terhutang;
- h) Kebatalan atau Pembatalan;
- i) Berlakunya suatu syarat batal, yang diatur dalam bab ke satu buku ini;
- j) Lewatnya Waktu, hal mana akan diatur dalam suatu bab tersendiri.

B. Tinjauan Umum Tentang Kontrak Kerja

1. Pengertian Tentang Kontrak Kerja

Kontrak kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

Selain pengertian tersebut di atas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain:

- a. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. (Lalu Husni, 2014, p. 62).
- b. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dienstverhoeding) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya. (Abdul Khakim, 2014, p. 49).

Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003). Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja buruh. Unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah; (1) bekerja pada orang lain, (2) dibawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.

2. Syarat-Syarat Kontrak Kerja

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat

dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 69 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek

dari perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Waktu Tertentu dan PKWT

1. Pengertian Tenaga Kerja PKWT

Perkembangan perusahaan/industri di Indonesia tumbuh secara pesat mengikuti era serta kebutuhan penduduk yang semakin meningkat menimbulkan banyaknya perusahaan/industri baru. Untuk menjalankan suatu usahanya maka suatu perusahaan membutuhkan tenaga kerja guna memperlancar usahanya, meningkatnya permintaan konsumen akan suatu produk maka meningkat pula kebutuhan tenaga kerja, atas hal tersebut maka perusahaan memiliki cara agar segala sesuatunya berjalan lancar dengan mengadakan atau memperkejakan Tenaga Kerja PKWT.

Tenaga Kerja PKWT merupakan tenaga kerja yang dipekerjakan dengan Perjanjian Waktu Tertentu atau masyarakat lebih mengenal dengan pembagian waktu (shift). Pembagian waktu tenaga kerja tergantung pada suatu perusahaan beberapa perusahaan yang penulis jumpai tenaga kerja PKWT biasa dipekerjakan 6 sampai 8 jam perhari, terdiri dari shift pagi, siang dan malam dan tentu saja setiap bulannya akan mendapat pertukaran

waktu kerja. Dapat disimpulkan tenaga kerja PKWT tidak hanya bekerja dalam satu shift saja melainkan seluruhnya.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT bukan merupakan bentuk sistem perjanjian kontrak kerja baru, dalam hal ini PKWT memiliki arti yang menigkat yaitu berdasarkan jangka waktu tertentu dan selam perjanjian kontrak kerja tersebut mengikat maka selama itu pula pekerja/buruh tunduk dan patuh pada hak dan kewajibannya dan ketika berakhirnya jangka waktu maka berakhir pula secara otomatis berakhir pula hubungan kerja tersebut.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 pasal 13 menyatakan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Dari peraturan diatas dapat disimpulkan bahwa pencatatan PKWT kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan bersifat wajib. Dalam hal ini apabila PKWT tidak tercatat pada instansi maka akan terjadi batal demi hukum atas berubah statusnya menjadi PKWTT.

2. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya Perjanjian Waktu Tertentu dibuat dan diatur untuk melindungi tenaga kerja waktu tertentu sebagai dasar pengangkatan tenaga kerja melalui perjanjian PKWT. Tenaga kerja dengan perjanjian kerja PKWT hanya diperkerjakan dalam waktu tertentu saja, perjanjian kerja merupakan sesuatu yang harus dipenuhi baik pekerja/buruh maupun perusahaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibatasi oleh waktu tergantung

perusahaan yang menaungi relatifnya perusahaan mengambil batasan waktu 6 sampai 8 jam per-harinya, perlu diketahui PKWT tidak memiliki masa percobaan seperti PKWTT apabila terjadi masa percobaan maka batal demi hukum.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

3. Batasan Waktu Bekerja oleh Pekerja/Buruh Perjanjian Waktu Tertentu

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 59 ayat 4, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha atau perusahaan yang memiliki maksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maka harus memberitahukan maksudnya untuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir.

Apabila pengusaha atau perusahaan tidak memberitahukan perpanjangan masa kerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut dalam waktu kurang dari 7 (tujuh) hari atau 7 (hari) akan hal tersebut

perjanjian kerjanya batal demi hukum dan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 59 ayat 5. Hal tersebut juga telah ditegaskan dalam pasal 3 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.

4. Jenis-Jenis Pekerja/ Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam hubungan industrial, selain Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) untuk karyawan tetap, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga mengakui model Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam hal ini pemberi kerja pada pekerja/buruh, pengusaha atau perusahaan diizinkan merekrut pekerja tidak tetap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya sementara melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Sebelum memulai bekerja, peraturan PKWT harus disepakati lebih dulu oleh kedua belah pihak, pemberi kerja atau pengusaha dan pekerja, termasuk hak dan kewajiban baik hak dan kewajiban pekerja/buruh juga hak dan kewajiban pengusaha.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi menjadi dua macam:

a. PKWT berdasarkan Jangka Waktu

Perjanjian kerja waktu tertentu PKWT memiliki jangka waktu tertentu dipekerjakan, misalnya 3 bulan, 6 bulan, atau 1 tahun untuk mengerjakan

atau menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati. Hubungan kerja akan berakhir jika masa kontrak kerja sudah terpenuhi. Sesuai peraturan, jangka waktu maksimum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah 2 tahun dan dapat diperpanjang hanya dalam waktu 1 tahun.

b. PKWT berdasarkan Selesainya Pekerjaan Tertentu

Perusahaan atau pengusaha dan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) akan berakhir atau selesai dengan menyepakati jenis atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan. Syaratnya yaitu bukan merupakan pekerjaan tetap atau tidak dibatasi waktu. Berdasarkan jenis pekerjaan, pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibagi menjadi:

1) Pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk Pekerjaan Sekali Selesai atau Sifatnya Sementara

Pekerja/buruh menyepakati untuk menyelesaikan pekerjaan dalam masa kontrak tertentu, paling lama 3 tahun. Apabila pekerjaan/buruh selesai sebelum masa kontrak habis, maka perjanjian secara otomatis berakhir dan hubungan kerja putus demi hukum. Namun apabila pekerjaan belum selesai, dapat dilakukan pembaruan setelah 30 hari berakhirnya kontrak.

2) Pekerja PKWT untuk Pekerjaan Musiman

Perusahaan dapat merekrut pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan musiman yang hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu dan untuk satu jenis pekerjaan, yang umumnya terkait cuaca (musim) atau momen tahunan. Pekerjaan

untuk memenuhi pesanan atau target produksi—hanya dalam waktu tertentu dan tidak terus-menerus dan dapat dimasukkan dalam pekerjaan musiman.

3) Pekerja PKWT untuk Pekerjaan yang Berkaitan dengan Produk Baru

Apabila perusahaan melakukan pekerjaan produk baru, kegiatan ekonomi baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan diperbolehkan merekrut pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jangka waktu perjanjian paling lama 3 tahun dan dapat diperpanjang 1 tahun, namun kontrak tidak bisa diperbarui.

4) Pekerja PKWT Harian Lepas

Dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu yang volume dan waktunya berubah-ubah dengan upah berdasar kehadiran, perusahaan boleh merekrut pekerja melalui perjanjian kerja harian lepas. Syaratnya, buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan. Namun, jika buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut, maka kontraknya harus berubah menjadi PKWTT.

D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja PKWT

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Mengenai perselisihan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi.

2. Faktor- Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja

Adapun faktor-faktor dipandang sebagai faktor yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan untuk pekerja/buruh atas diri seorang atau beberapa pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Alasan Efisiensi Perusahaan;
 - 1) Menurunnya hasil produksi yang disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan
 - 2) Merosotnya penghasilan perusahaan
 - 3) Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya
 - 4) Penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan.
- b. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan
 - 1) Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan

- 2) Tidak memiliki tingkah laku yang baik antara lain yaitu tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dan lain-lain
- 3) Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban
- 4) Meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja PKWT

Saat ini masalah ketenagakerjaan sangat beragam karena kenyataan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan harmonis. Antara pengusaha dengan pekerja terdapat suatu hubungan kerja yang didasari oleh adanya perjanjian kerja. Masalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak merupakan masalah utama yang terjadi di Indonesia saat ini. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak yang terjadi pada masa kontrak berlangsung oleh pengusaha terjadi karena alasan sepihak dari pengusaha yang sembarangan memutus kontrak sebelum berakhirnya masa kontrak.

Sebagaimana Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah pekerja dan pengusaha. Dewasa ini masalah ketenagakerjaan sangat beragam karena kenyataan tentang hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan harmonis.

Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial ketenagakerjaan, dan sosial politik. Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap pekerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan represif. Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja. Pada dasarnya cara terjadinya PHK terdapat 4 jenis di antara lain PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK atas dasar putusan pengadilan.

Pada saat pekerja mulai masuk dalam dunia kerja, terkadang pekerja selalu memperoleh permasalahan diantaranya adalah PHK pada saat berlangsungnya masa kontrak, yang terkadang pekerja pemula kurang paham mengenai masalah tersebut, terkadang pengusaha seenaknya dalam melakukan PHK, didalam ketenagakerajaan pekerja kontrak yaitu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 angka 1 dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Latar belakang pemutusan hubungan kerja yang dialami pekerja kontrak pada saat masa kontrak yang dilakukan oleh pengusaha dikarenakan alasan pada diri pengusaha yang secara sepihak melakukan PHK tanpa

alasan yang jelas meskipun pekerja kontrak tersebut tidak melakukan kesalahan apapun. PHK terkadang menjadi salah satu faktor yang digunakan pengusaha, diantaranya adalah mencari-cari kesalahan para pekerja sehingga dapat melakukan PHK padahal kesalahan tersebut hanya masalah sepele sehingga mengakibatkan pekerja menjadi korban dari permasalahan tersebut.

4. Faktor-Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja PKWT

Sama halnya dengan pemutusan hubungan kerja tenaga kerja tetap faktor-faktor adanya pemutusan hubungan kerja antara lain:

- a. Alasan Efisiensi Perusahaan;
 - 1) Menurunnya hasil produksi yang disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan
 - 2) Merosotnya penghasilan perusahaan
 - 3) Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya
 - 4) Penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan.
- b. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan
 - 1) Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan
 - 2) Tidak memiliki tingkah laku yang baik antara lain yaitu tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dan lain-lain

- 3) Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban
- 4) Meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

5. Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja/Buruh PKWT

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Pasal 154 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan, PHK yang dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (kontrak kerja) untuk pertama kali tidak perlu mendapatkan persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berikut ini adalah beberapa ketentuan, yang apabila dilanggar menyebabkan pekerja/buruh kontrak demi hukum berubah menjadi pekerja/buruh tetap:

- a. Perjanjian kerja wajib dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin (Pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003);
- b. Tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003);
- c. 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:
 - 1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - 3) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- d. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- e. 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;
- f. 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 yang bersangkutan;
- g. 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.

Berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam kontrak kerja, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Apabila dalam perjanjian kita dikontrak selama 12 (dua belas) bulan dan baru berjalan 7 (tujuh) bulan pengusaha sudah mengakhiri hubungan kerja, maka pengusaha wajib membayar sisa kontrak pekerja, yaitu 5 (lima) bulan.

6. Pemenuhan Hak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Tetap (PKWTT)

Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu:

- a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.
- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawankawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Dari Pandemi Covid-19 Apabila Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Untuk mengantisipasi adanya dampak negatif dari pandemi Covid-19, pemerintah telah mengeluarkan sembilan kebijakan mengenai penanganan dampak pandemi, meliputi alokasi, distribusi dan stabilisasi. Langkah pertama adalah pemerintah wajib mengalokasikan input dan resources kepada orientasi kebijakannya (*allocation policy*), yaitu kepada masyarakat yang rentan terkena dampak krisis ekonomi, diantaranya kelompok profesi yang beroperasi di pusat keramaian massa, kelompok pekerja harian lepas, pedagang kaki lima, para buruh yang terdampak PHK, petani, dan masyarakat bawah. (Hartono, 2021)

Pemerintah sebenarnya telah melindungi dan mengatur pekerja/buruh melalui Undang-Undang yang tertera pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Undangundang tersebut mengatur segala bentuk aspek ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk masyarakat.

Salah satu perlindungan tenaga kerja yaitu mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh dikarenakan terkadang perusahaan hanya mementingkan kewajiban terkait pekerja/buruh tidak mementingkan hak dari pekerja/buruh dengan jelas Undang-Undang ketenagakerjaan menjabarkan antara lain:

1. Bab III mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama pada pasal 5 dan 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Bab V mengenai pelatihan kerja pada pasal 11, 12 ayat (3), 18 ayat (1), dan 23
3. Bab VI mengenai penempatan tenaga kerja pada pasal 31
4. Bab X mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan pada pasal 67 ayat (1), 78 ayat (2), 79 ayat (2), 80, 82, 84, 85 ayat (1), 86 ayat (1), 90 ayat (1), dan 99 (1)
5. Bab XI mengenai hubungan industrial pada pasal 104 ayat (1)

Tabel III.1

Tanggapan Responden Tentang Isi Perjanjian Kerja

No	Jumlah Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Disebutkan Dengan Jelas	11	100%
2	Tidak Disebutkan	-	-
Jumlah		11	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang dalam perjanjian kerja, jangka waktu kerja disebutkan dengan jelas adalah 11 (100%) dan responden yang

dalam perjanjian kerja, jangka waktu kerja tidak disebutkan dengan jelas adalah tidak ada.

Disebutkan pula dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwasanya pekerja/buruh dibagi menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dalam hal ini pekerja/buruh PKWT dan PKWTT dibedakan secara spesifik berdasarkan batas waktu perjanjian kerja yaitu PKWT dibatasi dengan kurun waktu dua tahun dan dapat diperpanjang satu tahun sementara PKWTT merupakan perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu (tetap) dengan masa percobaan kerja satu bulan masa kerja.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau terjadinya pembatalan perjanjian kerja yang terjadi karena keadaan memaksa telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keadaan pandemi Covid-19 telah memaksa kegiatan usaha melakukan perubahan syarat maupun cara kerja. Penanganan dan pencegahan penularan Covid-19, telah memaksa pemerintah mengeluarkan aturan tentang pembatasan kegiatan masyarakat yang akan berdampak pada perekonomian sebagai upaya untuk mencegah penularan dan penyebaran Covid-19. Perubahan cara kerja terjadi, misalnya mengurangi jumlah pekerja dalam waktu kerja tertentu. Ada yang menganggap kondisi pandemi Covid-19 sebagai suatu keadaan memaksa, sehingga mengakibatkan kerugian yang menjadikan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena alasan *force majeure*.

Tabel III.2

Tanggapan Responden Tentang Waktu Kerja

No	Jumlah Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Sesuai Pada Perjanjian Kerja	9	85%
2	Diluar Perjanjian Kerja	2	15%
	Jumlah	11	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang Waktu Kerjanya Sesuai Pada Perjanjian Kerja adalah 9 (85%) dan responden yang Waktu Kerjanya Diluar Pada Perjanjian Kerja adalah 2 (15%).

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja juga didasari dengan adanya suatu perjanjian atau kontrak. Perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban kontraktual masing-masing pihak yang wajib untuk dipenuhi, termasuk misalnya kewajiban pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja. Timbulnya pandemi Covid-19 ini merupakan suatu hal yang tidak dapat diduga sebelumnya saat perjanjian kerja ditutup dan faktanya keberadaan pandemi Covid-19 mempengaruhi pelaksanaan dan pemenuhan kewajiban dalam perjanjian kerja.

Setiap perjanjian dengan maksud bahwa setiap perjanjian yang telah dibuat dan disepakati bersama oleh para pihak harus dilaksanakan dengan iktikad baik, sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang menyebutkan bahwa semua perjanjian harus dilakukan dengan iktikad baik. Seseorang yang beriktikad baik menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada pihak lain yang dianggap jujur dalam melakukan suatu

prestasi pekerjaan. Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnyanya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya. Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. (Arifin, 2020)

Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Selanjutnya undang-undang yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, yang pada dasarnya masih memiliki kekurangan-kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten, sebab undang-undang yang di terapkan isinya terlalu luas dan tidak spesifik. Selain itu masalah dalam penerapan perjanjian kerja kontrak terjadi akibat dari kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pengusaha, dimana dalam penyusunan perjanjian kerja kontrak pengusaha kurang mengetahui atau tidak memahami tentang isi dari peraturan-peraturan yang ada, ditambah lagi dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki calon pekerja,

sehingga dengan begitu saja para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang telah di buat oleh pengusaha.

Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Jenis perjanjian kerja waktu tertentu menurut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 56 ayat (1) : Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tertentu. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu terdapat dalam Pasal 1 angka (2) : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Pelaksanaan suatu perjanjian yang melahirkan kontrak (perikatan), sering kali ditemukan permasalahan atau perselisihan. Sengketa yang muncul dalam perjanjian terjadi ketika salah satu pihak tidak menjalankan suatu prestasi atau kewajiban sesuai dengan yang disepakati atau adanya perselisihan dan perbedaan pendapat mengenai makna-makna redaksional yang tercantum dalam perjanjian.¹⁵ Permasalahan batalnya perjanjian kerja waktu tertentu akibat dari pandemi Covid19 termasuk untuk alasan pemutusan hubungan kerja, Pasal 1 angka (25) Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Tabel III.3

Tanggapan Responden Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

No	Jumlah Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Disebutkan Secara Jelas	8	77%
2	Tidak Disebutkan	3	23%
Jumlah		11	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan secara jelas mengenai segala sesuatu tentang pemutusan hubungan kerja adalah 8 (77%) dan responden dalam perjanjian kerja tersebut tidak disebutkan secara jelas mengenai segala sesuatu tentang pemutusan hubungan kerja adalah 3 (23%).

Tabel III.4

Tanggapan Responden Tentang Kondisi Perusahaan Akibat Dampak Covid-19

No	Jumlah Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Terus Merugi	11	77%
2	Tidak Terdampak	-	-
Jumlah		11	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang menyatakan Kondisi perusahaan yang terus menerus merugi akibat terkena dampak Covid-19

adalah 11 (100%) dan responden dalam menyatakan Kondisi perusahaan yang tidak terdampak Covid-19 adalah tidak ada.

Alasan pemutusan hubungan kerja dimasa-masa pandemi tentunya beragam, namun tidak dapat dipungkiri juga banyak pengusaha yang menfsirkan wabah Covid-19 yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai bencana alam menjadi alasan force majeure untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja untuk mengurangi kerugian akibat adanya pandemi Covid-19. Jenis keadaan memaksa berdasarkan penyebabnya adalah karena keadaan darurat, yaitu keadaan memaksa yang ditimbulkan oleh situasi atau kondisi yang tidak wajar, keadaan khusus yang bersifat segera dan berlangsung dengan singkat, tanpa dapat diprediksi sebelumnya, misalnya peperangan, blokade, pemogokan, epidemi, terorisme, ledakan, kerusuhan massa, termasuk di dalamnya adanya kerusakan suatu alat yang menyebabkan tidak terpenuhinya suatu perikatan.

Force Majeure secara sah dapat dijadikan alasan oleh para pelaku usaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Hal ini sebagaimana disebut dalam Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pandemi Covid-19 saat ini merupakan krisis yang sangat berat bagi sektor usaha kecil menengah, namun pemerintah terus berupaya tetap menjaga kerjasama yang baik dengan pelaku usaha untuk dapat melewati krisis ini. Beberapa penyesuaian tentunya harus dilakukan dengan lebih baik lagi terutama di tataran kebijakan termasuk penerapan protokol kesehatan yang harus diutamakan. Disamping itu, perlu adanya kerja sama dan sinergi antar lintas sektoral, diantaranya kementerian dan lembaga-lembaga di pusat, pemerintah pusat dan pemerintah daerah, serta pemerintah desa, terlebih lagi sinergitas juga diperlukan pada tataran internal pelaku usaha. Pertanggungjawaban hukum bagi perusahaan atas batalnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu akibat dari pandemi Covid-19 termasuk dalam peristiwa *force majeure* atau keadaan memaksa yang dialami oleh pemberi kerja untuk mempertahankan perusahaan.

Istilah “keadaan memaksa”, yang berasal dari istilah *overmacht* atau *force majeure*, dalam kaitannya dengan suatu perikatan atau kontrak tidak ditemui rumusannya secara khusus dalam undang-undang, tetapi disimpulkan dari beberapa pasal dalam KUHPerdata. KUHPerdata menjelaskan bahwa *overmacht* adalah keadaan yang melepaskan seseorang atau suatu pihak yang mempunyai kewajiban untuk dipenuhinya berdasarkan suatu perikatan (si berutang atau debitur), yang tidak atau tidak dapat memenuhi kewajibannya, dari tanggung jawab untuk member ganti rugi, biaya dan bunga, dan/atau dari tanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya tersebut.

Konsep keadaan memaksa, *overmacht*, atau *force majeure* atau keadaan memaksa ditemukan dalam Pasal 1244 dan 1245 KU Perdata. Pasal

1244 KUH Perdata menjelaskan bahwa “Jika ada alasan untuk itu si berhutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga, bila ia tidak membuktikan, bahwa hal tidak dilaksanakan atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perjanjian itu, disebabkan karena suatu hal yang tidak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika iktikad buruk tidak ada pada pihaknya”. Sedangkan Pasal 1245 KUH Perdata menyatakan “Tidaklah biaya, rugi dan bunga harus digantinya, apabila karena keadaan memaksa (*overmacht*) atau karena suatu keadaan yang tidak sengaja, si berhutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang”.

Selain kedua ketentuan tersebut, konsep keadaan memaksa juga diacu dalam Pasal 1444 dan 1445 KUH Perdata. Pasal 1444 (1) KUH Perdata menjelaskan bahwa jika barang atau objek perjanjian musnah, hilang atau tidak dapat diperdagangkan diluar kesalahan yang berhutang maka hapuslah perikatannya. Pasal 1444 (2) menjelaskan bahwa meskipun yang berhutang lalai menyerahkan suatu barang sedangkan ia tidak telah menanggung terhadap kejadian-kejadian yang tidak terduga, perikatan tetap hapus jika barang itu akan musnah juga dengan cara yang sama di tangannya si berpiutang seandainya sudah diserahkan kepadanya. Sedangkan dalam Pasal 1444 (3) menyatakan bahwa yang berhutang wajib membuktikan kejadian tidak terduga yang diajukannya. Pasal 1445 KUH Perdata menyatakan bahwa “barang yang terutang, di luar salahnya si berhutang musnah, tidak dapat lagi diperdagangkan, atau hilang, maka si berhutang, jika ia mempunyai hak-hak atau tuntutan-tuntutan ganti rugi mengenai barang tersebut, diwajibkan

memberikan hak-hak dan tuntutan-tuntutan tersebut kepada orang yang mengutangkan kepadanya.”

B. Penyelesaian Sengketa Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Dari Pandemi Covid-19

Alasan pemutusan hubungan kerja dimasa-masa pandemi tentunya beragam, namun tidak dapat dipungkiri juga banyak pengusaha yang menfsirkan wabah Covid-19 yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai bencana alam menjadi alasan force majeure untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja untuk mengurangi kerugian akibat adanya pandemi Covid-19. Jenis keadaan memaksa berdasarkan penyebabnya adalah karena keadaan darurat, yaitu keadaan memaksa yang ditimbulkan oleh situasi atau kondisi yang tidak wajar, keadaan khusus yang bersifat segera dan berlangsung dengan singkat, tanpa dapat diprediksi sebelumnya, misalnya peperangan, blokade, pemogokan, epidemi, terorisme, ledakan, kerusuhan massa, termasuk di dalamnya adanya kerusakan suatu alat yang menyebabkan tidak terpenuhinya suatu perikatan.

Tabel III.5

Tanggapan Responden Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Pribadi)

No	Jumlah Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Mengalami PHK	11	100%
2	Tidak Mengalami PHK	-	-
Jumlah		11	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang Mengalami PHK akibat terkena dampak Covid-19 adalah 11 (100%) dan responden yang tidak mengalami PHK akibat terdampak Covid-19 adalah Tidak Ada.

Force Majeure secara sah dapat dijadikan alasan oleh para pelaku usaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Hal ini sebagaimana disebut dalam Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pandemi Covid-19 saat ini merupakan krisis yang sangat berat bagi sektor usaha kecil menengah, namun pemerintah terus berupaya tetap menjaga kerjasama yang baik dengan pelaku usaha untuk dapat melewati krisis ini. Beberapa penyesuaian tentunya harus dilakukan dengan lebih baik lagi terutama di tataran kebijakan termasuk penerapan protokol kesehatan yang harus diutamakan. Disamping itu, perlu adanya kerja sama dan sinergi antar lintas sektoral, diantaranya kementerian dan lembaga-lembaga di pusat, pemerintah pusat dan pemerintah daerah, serta pemerintah desa, terlebih lagi sinergitas juga diperlukan pada tataran internal pelaku usaha. Pertanggungjawaban hukum bagi perusahaan atas batalnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu akibat dari pandemi Covid-19 termasuk dalam peristiwa

force majeure atau keadaan memaksa yang dialami oleh pemberi kerja untuk mempertahankan perusahaan.

Istilah “keadaan memaksa”, yang berasal dari istilah *overmacht* atau *force majeure*, dalam kaitannya dengan suatu perikatan atau kontrak tidak ditemui rumusnya secara khusus dalam undang-undang, tetapi disimpulkan dari beberapa pasal dalam KUHPerduta. KUHPerduta menjelaskan bahwa *overmacht* adalah keadaan yang melepaskan seseorang atau suatu pihak yang mempunyai kewajiban untuk dipenuhinya berdasarkan suatu perikatan (si berutang atau debitur), yang tidak atau tidak dapat memenuhi kewajibannya, dari tanggung jawab untuk member ganti rugi, biaya dan bunga, dan/atau dari tanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya tersebut.

Tabel III.6
Tanggapan Responden Tentang Hak Dari Perusahaan Ketika Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja

No	Jumlah Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Mendapatkan	6	55%
2	Tidak Mendapatkan	5	45%
Jumlah		11	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang Mendapatkan Hak Dari Perusahaan Ketika Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah 6 (55%) dan responden yang tidak yang Mendapatkan Hak Dari Perusahaan Ketika Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah 5 (45%).

Konsep keadaan memaksa, *overmacht*, atau *force majeure* atau keadaan memaksa ditemukan dalam Pasal 1244 dan 1245 KU Perdata. Pasal

1244 KUH Perdata menjelaskan bahwa “Jika ada alasan untuk itu si berhutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga, bila ia tidak membuktikan, bahwa hal tidak dilaksanakan atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perjanjian itu, disebabkan karena suatu hal yang tidak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika iktikad buruk tidak ada pada pihaknya”. Sedangkan Pasal 1245 KUH Perdata menyatakan “Tidaklah biaya, rugi dan bunga harus digantinya, apabila karena keadaan memaksa (*overmacht*) atau karena suatu keadaan yang tidak sengaja, si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang”.

Selain kedua ketentuan tersebut, konsep keadaan memaksa juga diacu dalam Pasal 1444 dan 1445 KUH Perdata. Pasal 1444 (1) KUH Perdata menjelaskan bahwa jika barang atau objek perjanjian musnah, hilang atau tidak dapat diperdagangkan diluar kesalahan yang berutang maka hapuslah perikatannya. Pasal 1444 (2) menjelaskan bahwa meskipun yang berutang lalai menyerahkan suatu barang sedangkan ia tidak telah menanggung terhadap kejadian-kejadian yang tidak terduga, perikatan tetap hapus jika barang itu akan musnah juga dengan cara yang sama di tangannya si berpiutang seandainya sudah diserahkan kepadanya. Sedangkan dalam Pasal 1444 (3) menyatakan bahwa yang berutang wajib membuktikan kejadian tidak terduga yang diajukannya. Pasal 1445 KUH Perdata menyatakan bahwa “barang yang terutang, di luar salahnya si berutang musnah, tidak dapat lagi diperdagangkan, atau hilang, maka si berutang, jika ia mempunyai hak-hak atau tuntutan-tuntutan ganti rugi mengenai barang tersebut, diwajibkan

memberikan hak-hak dan tuntutan-tuntutan tersebut kepada orang yang mengutangkan kepadanya.”

Unsur-unsur keadaan memaksa menurut Soemadipadja meliputi adanya peristiwa tidak terduga, tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur; tidak ada iktikad buruk dari debitur, adanya keadaan yang tidak disengaja oleh debitur, keadaan itu menghalangi debitur berprestasi, jika prestasi dilaksanakan maka akan terkena larangan, keadaan di luar kesalahan debitur, debitur tidak gagal berprestasi (menyerahkan barang), kejadian tersebut tidak dapat dihindari oleh siapa pun (baik debitur maupun pihak lain), debitur tidak terbukti melakukan kesalahan atau kelalaian.

Adanya peristiwa yang dikategorikan sebagai keadaan memaksa membawa konsekuensi bagi para pihak dalam suatu perikatan, di mana pihak yang tidak dapat memenuhi prestasi tidak dinyatakan wanprestasi. Jika terjadi keadaan memaksa, debitur tidak wajib membayar ganti rugi dan dalam perjanjian timbal balik, kreditur tidak dapat menuntut pembatalan karena perikatannya dianggap gugur/terhapus.

M. Yahya Harahap memberikan pendapatnya mengenai akibat dari keadaan memaksa. Berdasarkan Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata, keadaan memaksa telah ditetapkan sebagai alasan hukum yang membebaskan debitur dari kewajiban melaksanakan pemenuhan (nakoming) dang anti rugi (*schadevergoeding*) sekalipun debitur telah melakukan perbuatan yang melanggar hukum/onrechtmatig. Itulah sebabnya keadaan memaksa disebut sebagai dasar hukum yang membenarkan atau *rechtvaardigings-grond*. Ada dua hal yang menjadi akibat *overmacht*, yaitu sebagai berikut:

1. Membebaskan debitur dari membayar ganti rugi (*schadevergoeding*). Hak kreditur untuk menuntut gugur untuk selama-lamanya. Jadi, pembebasan ganti rugi sebagai akibat keadaan memaksa adalah pembebasan mutlak;
2. Membebaskan debitur dari kewajiban melakukan pemenuhan prestasi (*nakoming*). Pembebasan pemenuhan (*nakoming*) bersifat relatif. Pembebasan itu pada umumnya hanya bersifat menunda, selama keadaan *overmacht* masih menghalangi/merintang debitur melakukan pemenuhan prestasi. Bila keadaan memaksa hilang, kreditur kembali dapat menuntut pemenuhan prestasi. Pemenuhan prestasi tidak gugur selama-lamanya, hanya tertunda, sementara keadaan memaksa masih ada.

Pasal 164 ayat (1) Undang-undang 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*). Klausul “dapat” diartikan bahwa undang-undang memberikan pilihan kepada perusahaan atau pemberi kerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, dalam hal usahanya kurang sehat secara finansial.

Tabel III.7

Tanggapan Responden Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setelah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja

No	Jumlah Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Ditawarkan	6	55%
2	Tidak Ditawarkan	5	45%
Jumlah		11	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang Mendapatkan Penawaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setelah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah 6 (55%) dan responden yang tidak Mendapatkan Penawaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setelah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah 5 (45%).

Tabel III.8

Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Beritikad Baik Dalam Pemenuhan Hak Pemutusan Hubungan Kerja

No	Jumlah Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Beritikad Baik	7	65%
2	Tidak Beritikad Baik	4	35%
Jumlah		11	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang Mendapatkan itikad baik Perusahaan Dalam Pemenuhan Hak Pemutusan Hubungan Kerja adalah 7 (65%) dan responden yang tidak Mendapatkan itikad baik Perusahaan Dalam Pemenuhan Hak Pemutusan Hubungan Kerja adalah 4 (35%).

Tabel III.9

Tanggapan Responden Tentang Mendapatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Saat Perusahaan Merugi Akibat Pandemi Covid-19

No	Jumlah Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	Mendapatkan	6	55%
2	Tidak Mendapatkan	5	45%
Jumlah		11	100%

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil tabel diatas responden yang Mendapatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Saat Perusahaan Merugi Akibat Pandemi Covid-19 adalah 6 (55%) dan responden yang tidak Mendapatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Saat Perusahaan Merugi Akibat Pandemi Covid-19 adalah 5 (45%).

Walaupun keadaan memaksa dapat digunakan pelaku usaha sebagai alasan untuk melakukan upaya pemutusan hubungan kerja, tetapi pelaku usaha atau pemberi kerja wajib membuktikan adanya peristiwa yang menyebabkan menghalangi pelaku usaha untuk menunaikan kewajibannya. Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pandemi Covid-19 harus tetap diwujudkan, khususnya yang berkaitan dengan hak-hak pekerja yang harus dilindungi dan dipenuhi selama masa pandemi ini. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja yang dirumahkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, pengusaha tetap membayar upah secara penuh terhadap pekerja berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, dan untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja bentuk perlindungan yang diberikan oleh pengusaha yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa undang-undang mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Dari Pandemi Covid-19 Apabila Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat menjadi batal akibat adanya keadaan memaksa seperti terjadinya pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 dijadikan alasan *force majeure* bagi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. *Force Majeure* secara sah dapat dijadikan alasan oleh para pelaku usaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Pelaku usaha atau pemberi kerja wajib membuktikan adanya peristiwa luar biasa yang menyebabkan menghalangi pelaku usaha untuk menunaikan kewajibannya.
2. Penyelesaian Sengketa Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Dari Pandemi Covid-19 yaitu *Force Majeure* secara sah dapat dijadikan alasan oleh para pelaku usaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Hal ini sebagaimana disebut dalam Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :
“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang

penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

B. Saran

1. Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Dari Pandemi Covid-19 yaitu walaupun keadaan memaksa dapat digunakan pelaku usaha sebagai alasan untuk melakukan upaya pemutusan hubungan kerja, tetapi pelaku usaha atau pemberi kerja wajib membuktikan adanya peristiwa yang menyebabkan menghalangi pelaku usaha untuk menunaikan kewajibannya. Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pandemi Covid-19 harus tetap diwujudkan, khususnya yang berkaitan dengan hak-hak pekerja yang harus dilindungi dan dipenuhi selama masa pandemi ini.
2. Penyelesaian Sengketa Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Dari Pandemi Covid-19 yaitu perlunya bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja yang dirumahkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, pengusaha tetap membayar upah secara penuh terhadap pekerja berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, dan untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja bentuk perlindungan yang diberikan oleh pengusaha yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa undang-undang mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdullah, S. *Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevasinya Dalam Pembangunan*. Persadi. Ujung Padang. 1987.
- Adisasmita. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2011.
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia*, Jakarta. 2010.
- Amiruddin. *Pengantar Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2012
- Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika. Jakarta. 2010.
- Hariato, A. *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian*. LaksBang PRESSindo. Yogyakarta. 2016.
- Kadir, A. *Hukum Perikatan*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 1992.
- Permadi, G. *Pedagang Kaki Lima Riwayatmu Dulu Nasibmu Kini*. Yudistira. Jakarta. 2016.
- Raharjo, H. *Hukum Perusahaan*. Pustaka Yustisia. Yogyakarta. 2009.
- Ridwan, H. R. *Hukum Administrasi Negara*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2011.
- Sedarmayanti. *Metodologi Penelitian*. CV. Mandar Maju. Bandung. 2002.
- Sedarmayanti. *Metodologi Penelitian*. CV. Mandar Maju. Bandung. 2002.
- Sembiring, S. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia*. CV. Nuansa Aulia. Bandung. 2005.
- Setiardja, G. *Dialektika Hukum dan Moral dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia*. Kanisius. Yogyakarta. 1990.
- Silalahi. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta. 2009.
- Sondang, S. *Administrasi Pembangunan*. Gunung Agung. Jakarta. 2000.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Intermasa. Jakarta. 1979.

Sujamto. *Otonomi Daerah Yang Nyata dan Bertanggung Jawab*. Sinar Grafika. Jakarta. 1990.

Sunarno, S. In *Pemerintahan Daerah di Indonesia*. Sinar Grafika. Jakarta. 2012.

Wahab, S. A. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah. Malang. 2008.

Zainuddin, A. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika. 2013.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdato)

Undang-Undang 13 tahun 2003 Tentang Keenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

C. Jurnal/Makalah/Skripsi

Adityo Susilo, dkk. "Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini". *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, Vol. 7 No. 1. Maret 2020.

Hardika Sholeh Hafid, Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri, *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum Univesitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016.

Lidia Febrianti, Syafrinaldi, Efendi Ibnususilo, Thamrin S, Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6, Special Issue No. 1, November 2021.

Wardatul Fitri. "Implikasi Yuridis Penetapan Status Bencana Nasional Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Terhadap Perbuatan Hukum Keperdataan", *Jurnal Supremasi Hukum*, Vol. 9, No. 1, Juni 2020.