

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## Legal validity of Grace Period Renewal of Labour Agreement in Indonesia: an Example from PT. X in Sidoarjo

### *Keabsahan Hukum Masa Tenggang Pembaharuan Perjanjian Kerja di Indonesia: Contoh dari PT. X di Sidoarjo*

**Muhammad Ary Taufik, [ary.taufik05@gmail.com](mailto:ary.taufik05@gmail.com), (0)**

*Faculty of Law, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Noor Fatimah Mediawati, [fatimah@umsida.ac.id](mailto:fatimah@umsida.ac.id), (0)**

*Faculty of Law, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Rifqi Ridlo Phahlevy, [qq\\_levy@umsida.ac.id](mailto:qq_levy@umsida.ac.id), (0)**

*Faculty of Law, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Mochammad Tanzil Multazam, [tanzilmultazam@umsida.ac.id](mailto:tanzilmultazam@umsida.ac.id), (1)**

*Faculty of Law, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

#### Abstract

The employment agreement in certain time PKWT it has frequently used by employers or companies, because it's efficiently to carry on the company's operations and can be used to minimize the outlay of company. In PT. X Sidoarjo also uses a PKWT to their workers, but their agreements still not appropriate with employee law. As we know that the validity of a work agreement must be contains of element and terms. So, according to the result below this study are used "socio legal" method. It's means based on the facts in a field as an empirical social phenomenon. The employment agreement has valid when the signing of the employment agreement, but the agreement will be invalid when violating the rules governing. If a certain time work agreement PKWT is made unconstitutional then a certain time work agreement PKWT becomes an uncertain time work agreement PKWTT. The company will be subject to criminal sanctions if the work contract is not in accordance with the laws and regulation. This study has benefits for authors in the development of legal science and has benefits for the labor service, trade unions and the public who need information related to employment.

Published date: 2019-02-06 00:00:00

## PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan kegiatan untuk tercapainya pembaharuan ke arah yang lebih baik.[1] Di dalam pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja sangat berperan penting dalam mencapai pembangunan tersebut. Program pembangunan diusahakan terciptanya lapangan kerja sebanyak mungkin dari berbagai bidang usaha yang memerlukan tenaga kerja yang cukup banyak.

Demi mencapai target, perusahaan sangat memerlukan tenaga kerja tetap atau tidak tetap (kontrak).[2] Di dalam perjanjian kerja disebut perjanjian kerja waktu tertentu PKWT, yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, dan PKWTT yaitu perjanjian kerja tetap atau dalam jangka waktu yang lama.

Penerapan PKWT lebih banyak digunakan oleh pengusaha, dianggap sangat efisien dalam menjalankan produksinya. Demi mendapat keuntungan yang lebih besar dimana biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar karena pengusaha tidak memiliki tenaga kerja dalam jumlah yang banyak. Apabila pengusaha memiliki pekerja yang cukup banyak, maka pengusaha harus mengeluarkan biaya yang cukup banyak untuk kesejahteraan pekerjanya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja PHK, tunjangan penghargaan dan sebagainya.

PT. X sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang batu alam (bahan bangunan). PT.X sendiri mempunyai perkerja ±150 orang perkerja dan kebanyakan yaitu pekerja kontrak, hampir 90% adalah pekerja kontrak, lama PKWT yang di buat PT.X ini ada 2 (dua) macam yaitu 3 (tiga) bulan dan 6 (enam) bulan, ini berjalan terus menerus tanpa ada jeda pemutusan hubungan kerja atau dalam bahasa umumnya yaitu di rumahkan sesaat untuk melanjutkan hubungan kerja yang baru.

Berdasarkan ketentuan dalam undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan bahwa sudah seharusnya baik pengusaha/perusahaan maupun pekerja/buruh memperhatikan ketentuan peraturan yang berlaku sehingga mengerti hak dan kewajiban dari masing-masing pihak untuk menjaga agar tidak terjadi kerugian dari salah satu pihak.

Undang-undang ketenagakerjaan adalah peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap pengusaha/perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan dibuat untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajibannya dalam bekerja. Undang-undang ketenagakerjaan dibuat bertujuan untuk kesejahteraan pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan serta pembangunan sumberdaya manusia SDM dalam dunia kerja dan pembangunan nasional yang dilakukan secara terpadu sehingga terbentuk kerja sama yang baik oleh pemerintah, pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh.

Permasalahan-permasalahan yang ada terkait perjanjian kerja yaitu yang pertama apakah perjanjian kerja waktu tertentu PKWT di PT. X Sidoarjo terkait jeda waktu proses pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu PKWT sah, rumusan masalah yang kedua yaitu apa akibat Hukum bagi PT. X Sidoarjo jika tidak mengindahkan undang-undang ketenagakerjaan terkait pemberian jeda waktu dalam pembaruan perjanjian kerja.

Penelitian ini bertujuan yang pertama untuk mengetahui keabsahan perjanjian kerja waktu tertentu PKWT di PT. X Sidoarjo terkait jeda waktu pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu PKWT. Sedangkan tujuan yang kedua yaitu untuk mengetahui akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu di PT. X Sidoarjo terkait jeda waktu atau masa tenggang dalam pembaruan perjanjian kerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis dari penelitian ini menggunakan *socio legal*, yaitu suatu penelitian yang berdasarkan fakta-fakta lapangan sebagai gejala sosial yang empiris sifatnya.[3] *Socio legal* merupakan suatu penelitian yang memayungi terhadap segala pendekatan pada proses hukum ataupun sistem hukum.

Sumber primer dari penelitian ini mencakup sumber dari wawancara atau data lapangan yang diperoleh peneliti. Selain itu peneliti juga memanfaatkan bahan hukum yang berupa norma dasar, peraturan perundang-undangan, peraturan perundang-undangan, dan norma-norma hukum yang ada.[3] Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang dipakai adalah :

1. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. KEPMEN Nomor 100 tahun 2004 tentang tenaga kerja dan imigrasi
3. KUHPerdata

Sumber bahan hukum skunder merupakan data yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti, informasi yang berkaitan dengan isi hukum primer.[3] Bahan hukum skunder dalam penelitian ini memuat perjanjian kerja yang di buat oleh PT. X Sidoarjo, jurnal, buku-buku yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang

diteliti oleh penulis.

## PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja yaitu pihak yang satu atau buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain atau majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak lain atau majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu atau buruh untuk memberikan upah.[4] Berdasarkan pasal 1 ayat 14 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.[5] Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Namun, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis agar lebih kuat di mata hukum dalam hal pembuktian jika terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Melihat kondisi masyarakat di Indonesia cukup beragam dimungkinkan perjanjian kontrak kerja secara lisan.[6] Sedangkan dalam kitab undang-undang hukum perdata kontrak atau perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

## J EDA (masa tenggang )

Jeda atau masa tenggang merupakan jangka waktu atau kelonggaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh atau badan hukum terhadap seseorang dan badan hukum terhadap badan hukum. Jeda atau masa tenggang bertujuan untuk menghapus perjanjian kontrak yang lama dan mengganti dengan perjanjian kontrak yang baru. Pembaruan kontrak kerja dalam undang-undang ketenagakerjaan pasal 59 ayat (6) jeda atau masa tenggang dalam pembaruan kontrak kerja yaitu 30 hari dari habisnya kontrak yang lama. Hal tersebut dibuat untuk menghapus ikatan hukum atau kontrak kerja yang lama tanpa memutus hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh yang berlandaskan undang-undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (6).

## KEABSAHAN PERJANJIAN

Syarat sah sebuah perjanjian adalah ada kata sepakat antara pihak pertama dan pihak kedua, cakap menurut hukum, dengan sebab yang halal.[7] Di dalam pasal 1320 KUHPerdata syarat sahnya perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat yaitu :

Kesepakatan adalah bentuk dari pernyataan dari para pihak.[8] Sebelum membuat kesepakatan, biasanya para pihak harus melalui proses penawaran dan penerimaan dalam istilah asing disebut *offer* yang memiliki makna pengajuan usulan. Adapun pengajuan usulan ini biasanya terkait dengan unsur *esensialia* yang artinya adalah unsur yang mutlak dan harus ada dalam sebuah perjanjian. Tidak hanya unsur *esensialia* namun harus ada unsur yang lain yaitu unsur *naturalia* yang artinya adalah unsur yang ditentukan oleh undang-undang, dan juga ada unsur *accidental* yang mempunyai arti unsur yang ditambahkan oleh para pihak yang membuat sebuah perjanjian.

Cakap adalah para pihak yang mampu membuat persetujuan dalam sebuah perikatan dan tidak dalam perwalian dan dibawah pengampuan.[9] Di dalam hukum perdata, setiap orang memiliki hak keperdataan. Akan tetapi tidak semua orang dapat bertindak sendiri dalam melaksanakan tindakan hukum dalam mempertahankan hak keperdataannya. Cakap yaitu para pihak yang mampu membuat suatu perjanjian menurut hukum.[10] Bagi tenaga kerja orang muda untuk dapat membuat perjanjian kerja harus mendapat surat pernyataan dari orang tua sehingga pekerja tersebut dapat membuat sebuah perjanjian kerja.

Suatu hal tertentu harus dipenuhi dalam sebuah perjanjian.[11] Di dalam membuat sebuah perjanjian haruslah jelas apa yang diperjanjikan dan menurut jenis yang diperjanjikan. Prestasi juga harus ditentukan sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Prestasi harus ditentukan guna untuk menjalankan hak dan kewajiban para pihak yang membuat kesepakatan. Jika prestasi itu kabur atau kurang jelas maka perjanjian itu tidak dapat dilaksanakan. Akibat hukum perjanjian tersebut yaitu batal demi hukum.

1. **Sepakat**
2. **Cakap**
3. **Suatu Hal Tertentu**
4. **Sebab Yang Halal**

Perjanjian yang diperbolehkan oleh undang-undang adalah yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 53 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan).[12] Jika dalam membuat perjanjian dengan causul yang bertentangan dengan undang-undang maka perjanjian tersebut batal demi hukum karena sudah melanggar ketentuan hukum.

## PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Perjanjian kerja waktu tertentu PKWT adalah suatu kesepakatan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang diadakan dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan yang selesai dalam waktu yang tidak lama. Pekerjaan tertentu ini berdasarkan jenis dan sifatnya yang menjadi objek dalam suatu perjanjian kerja.[13] PKWT yaitu suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha/perusahaan untuk melakukan hubungan kerja dengan pekerja/buruh



untuk menjalankan pekerjaan tertentu dan dalam waktu tertentu.[14] Namun terkadang seorang pengusaha tidak melihat peraturan-peraturan yang harus dituangkan dalam membuat sebuah perjanjian kerja terutama dalam membuat PKWT.

## PEMBAHASAN

### **KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TERKAIT PEMBARUAN PERJANJIAN KERJA**

Perjanjian kerja merupakan permasalahan yang patut di tindak lanjuti, karena perjanjian kerja merupakan payung hukum bagi pekerja/buruh. Di dalam pembuatan PKWT haruslah melihat peraturan-peraturan yang berlaku, sehingga tercipta suatu hubungan kerja yang baik dan harmonis. Setiap pembuatan PKWT haruslah menaati segala peraturan yang sudah ada dalam undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.

Kesesuaian terkait perjanjian kerja haruslah memuat unsur-unsur yang terkandung dalam perundang-undangan, aspek-aspek perjanjian kerja yang di buat PT. X Sidoarjo ini tidak mengindahkan peraturan yang sudah di tetapkan oleh undang-undang. Di dalam pembaruan perjanjian kerja yang sudah di tetapkan oleh undang-undang yang harus memberikan jeda waktu minimal 30 hari dari tanggal habisnya kontrak, namun PT. X Sidoarjo ini tidak menjalankan peraturan tersebut, dari sisi sudah terlihat bahwa PT. X Sidoarjo tidak sesuai dalam membuat PKWT. Di dalam undang-undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (6) yang berbunyi "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 hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Terkait sah tidaknya perjanjian kerja yang di buat PT. X ini sesungguhnya sah sejak ditandatangani perjanjian kerja tersebut. Perjanjian juga tidak menciderai causa halal karena objek yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesesuaian, dan ketertiban umum. Jika terjadi perselisihan dikemudian hari maka para pihak dapat menyelesaikannya melalui proses mediasi. Namun apabila proses tersebut tidak menemukan titik temu maka sengketa dapat diproses melalui pengadilan industrial. Perihal ini sudah disepakati dalam perjanjian kerja itu sendiri.

Meskipun perjanjian kerja di PT. X adalah sah, namun tidak di patuhinya peraturan terkait pemberian waktu jeda dalam pembaruan kontrak pertama ke kontrak berikutnya mengakibatkan perjanjian ini cacat secara prosedural. Jika PT. X tidak melaporkan perjanjian kerja tersebut ke pihak Disnaker maka sulit bagi disnaker untuk memberikan teguran atau sanksi bagi PT. X.

Cacat prosedur disini terdapat pada proses pemberian jeda waktu yang kurang dari 30 hari. Apabila pihak pekerja keberatan sesungguhnya pekerja dapat mengajukan pembatalan yang mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan, karena perjanjian yang cacat prosedural tidak dapat dikatakan perjanjian yang sah. Terkait pembatalan ini dalam konteks pasal 1320 KUHPdata masuk kepada tidak terpenuhinya syarat subjektif dari sahnya sebuah perjanjian. Poin yang diciderai adalah kesepakatan yang secara keilmuan hukum dapat dilihat dari adanya pemaksaan, penipuan, dan kekhilafan. Di PT. X sendiri terkesan memaksakan pekerja untuk menyepakati pembaruan perjanjian kerja sebelum tenggang 30 hari sebagaimana diperintahkan dalam peraturan perundang-undangan.

Sebenarnya, Dinas tenaga kerja sidoarjo sudah memberikan pelatihan terkait pembuatan PKWT di PT. X dengan cara mengundang pihak HRD untuk datang ke dinas tenaga kerja per 3 bulan sekali. HRD akan dilatih dan diarahkan agar pembuatan PKWT-nya selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun PT. X dalam hal ini kurang memperhatikan.

### **AKIBAT HUKUM YANG TIDAK MENGINDAHKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT PEMBARUAN PERJANJIAN KERJA**

Setiap perbuatan hukum pasti ada juga akibat hukumnya. PKWT merupakan perbuatan hukum yang akan menimbulkan suatu akibat hukum jika dalam pembuatannya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, begitupun jika dalam pembuatan PKWT sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka, PKWT tersebut dapat menimbulkan akibat hukum. Jika PKWT itu tidak sah dilihat dari tidak dipenuhinya masa jeda 30 hari maka perjanjian dapat dibatalkan. Dan jika PKWT itu sah maka akibat hukunya perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang bagi PT. X dan juga pekerja.

Akibat hukum lain yang timbul bagi perusahaan yang tidak menyesuaikan PKWT-nya dengan peraturan perundang-undangan, dalam arti cacat prosedural karena tidak terpenuhinya masa jeda 30 hari maka perusahaan tersebut harus melakukan pengalihan status yang awalnya PKWT menjadi PKWTT. Jika dalam hal ini tidak dilakukan maka dinas tenaga kerja sidoarjo akan melaporkan kepada dinas pengawasan tenaga kerja untuk memberikan teguran bagi PT. X, teguran dalam hal ini mengundang HRD untuk datang ke dinas pengawasan tenaga kerja untuk menyesuaikan pembuatan PKWT-nya. Jika teguran ini tetap dihiraukan oleh PT. X maka dinas pengawas tenaga kerja akan memberikan sanksi administratif untuk PT. X terkait ketidak sesuaian dalam pemberian jeda waktu pembaruan perjanjian kerja.

Pemberian jeda waktu dalam pembaruan perjanjian kerja itu dianggap sepele oleh PT. X sehingga menimbulkan akibat hukum bagi perusahaan itu sendiri, seperti pengalihan status pekerja/buruh dan sanksi administratif yang diberikan oleh dinas pengawas tenaga kerja Jawa Timur. Sanksi administratif itu sendiri bisa berupa penutupan perusahaan serta pencabutan izin operasional perusahaan. KEPMEN nomor 100 tahun 2004 pasal 4 ayat (1) berbunyi "PKWT hanya dapat dipakai untuk pekerjaan yang bersifat musiman yang tergantung pada musim atau cuaca". Pasal 2 "PKWT dibuat hanya untuk pekerjaan tertentu dan hanya untuk satu jenis pekerjaan yang ada pada musim tertentu". Pasal 5 ayat (2) berbunyi "PKWT dibuat hanya untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan". Pasal 15 ayat (2) berbunyi "jika PKWT yang dibuat tidak memenuhi pasal 4 ayat (2) dan pasal 5 ayat (2) maka PKWT yang dibuat berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja", karena dianggap terjadi penyimpangan dalam proses pembuatannya.[15] Sedangkan dalam pasal 15 ayat (4) jika syarat pembaharuan PKWT tidak terpenuhi maka PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT karena tidak terpenuhinya syarat tersebut.

## KESIMPULAN

Perjanjian kerja yang dibuat PT. X ini sah sejak ditandatanganinya perjanjian kerja tersebut. Namun proses dalam pembuatannya yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan perjanjian kerja tersebut menjadi cacat prosedur dan dapat dibatalkan.

Akibat hukum yang timbul perusahaan harus melakukan peralihan status untuk pekerja. Jika tidak dijalankan, maka perusahaan akan dikenakan sanksi administratif dari dinas pengawas tenaga kerja Jawa Timur.

## References