

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PENYIMPANGAN TENGGANG WAKTU 30 HARI DALAM PEMBAHARUAN KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA PT. SEKAWAN BHAKTI INTILAND SURABAYA DENGAN PEKERJA

Dewy Sri Nurlatifah

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
dewysrinurlatifah11ap5@gmail.com

Arinto Nugroho, S.Pd., S.H., M.H

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
arintonugroho.13@gmail.com

Abstrak

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut KKWT) antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja terdapat klausula yang menyatakan bahwa kedua belah pihak sepakat untuk menyimpangi pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) mengenai masa tenggang waktu 30 hari dalam pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Disisi lain dalam pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Meskipun demikian, pasal 3 ayat 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa ketentuan tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dapat diatur lain oleh para pihak. Perbedaan tersebut menimbulkan kerancuan dalam pengaturan tenggang waktu dalam pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja yang memuat klausula kesepakatan menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibenarkan dalam hukum serta akibat hukumnya. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan menggunakan studi kepustakaan. Teknik analisis penelitian ini menggunakan metode preskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja yang memuat klausula kesepakatan menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan mengenai tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dibenarkan oleh hukum. Akibat hukum dari KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja yang memuat klausula kesepakatan menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan mengenai tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu adalah jenis perjanjian tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Kata Kunci : Penyimpangan tenggang waktu, PKWT, Ketenagakerjaan

Abstract

The specific time work agreement (hereafter referred KKWT) between PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya and the workers, there is a clause stating that both parties agree to deviate article 59 verse (6) of the Law Number 13 year 2003 concerning manpower (hereafter referred as Indonesian Labour Law) regarding the 30-day grace period in the renewal of specific time work agreement. On the other side, article 59 verse (7) of Indonesian Labour Law is a specific time work agreement which is not in accordance with article 59 verse (6) of Indonesian Labour Law, the specific time work agreement is changed into a unspecific time work agreement. Nevertheless, article 3 verse (8), Minister of Labour and Transmigration Decree Number Kep.100/MEN /VI/2004 Year 2004 concerning Regulation of Specific Time Work Agreement states that the 30-days grace period on the renewal of specific time work agreement may be arranged by both parties. This difference leads to confusion of the regulation of grace period for renewal specific time work agreement. This research aims to find out and comprehend whether KKWT between PT. Sekawan Bhakti Intiland and the workers which contains the clause agreed to deviate article 59 verse (6) of Indonesian Labour Law regarding 30-day grace period in the renewal of specific time work agreement can be considered true in law also to figure out and apprehend the legal consequences. The type of research employed in this research is normative legal using statue approach and conceptual approach. Types of legal materials being used are primary, secondary and tertiary legal materials. Literature study technique is applied in the process of collecting legal materials. In order to analyze the data, prescriptive method is applied. The result show that KKWT between PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya and the workers

which contains the clause agreed to deviate article 59 verse (6) of Indonesian Labour Law regarding the 30-day grace period in the renewal of specific time work agreement is impossible to be considered true by law. The legal consequences of KKWT between PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya and the workers which contain the clause agreed to deviate article 59 verse (6) of Indonesian Labour Law about 30-day grace period in the renewal of specific time work agreement is that the type of the contract being changed into unspecific time work agreement.

Keywords : Grace Period Deviation, PKWT, Manpower

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang mana manusia tidak bisa hidup tanpa manusia lain karena sebagai individu manusia tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka sendiri tanpa bantuan manusia lain. Sama seperti hubungan pekerja dan pengusaha yang mana mereka juga saling membutuhkan satu sama lain. Pekerja untuk mendapatkan penghasilan demi membeli kebutuhan mereka harus bekerja. Sebaliknya, pengusaha membutuhkan pekerja untuk dapat menjalankan usahanya. Hubungan antara pekerja dan pengusaha tersebut menjadikan keduanya saling membuat kesepakatan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kesepakatan tersebut dibuat oleh pekerja dan pengusaha yang berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak dan kesepakatan tersebut dituangkan kedalam suatu perjanjian. Hukum perjanjian menggunakan asas kebebasan berkontrak yang mana semua bebas membuat perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) tentang syarat sahnya suatu perjanjian.

Pekerja dan pengusaha secara bebas dan mempunyai posisi yang sama dalam membuat suatu perjanjian kerja. Pada kenyataannya di Indonesia posisi pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan posisi pekerja. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan untuk mendapatkan pekerjaan lebih banyak daripada lapangan kerja sendiri yang mana menimbulkan pengusaha dapat lebih menekankan posisi tawarnya kepada pekerja. Sesuai amanat pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjelaskan bahwa: "Setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan pasal 28D ayat 2 yang juga menjelaskan bahwa: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dengan demikian suatu kewajiban bagi negara untuk melindungi warga negaranya agar mendapatkan haknya sebagai pekerja. Berdasarkan hal tersebut terbentuklah UU Ketenagakerjaan.

UU Ketenagakerjaan diharapkan bisa menjadi penyeimbang hubungan kerja diantara kedua belah pihak. Dalam prakteknya meskipun pekerja sudah dilindungi

oleh negara, masih saja pekerja diposisikan sebagai orang yang lebih lemah posisinya. Hal tersebut bisa kita lihat yang mana beberapa perusahaan masih mengingkari kewajibannya sebagai pemberi kerja. Salah satu contoh adalah perusahaan yang masih memposisikan pekerja berada di posisi kurang menguntungkan adalah perusahaan di bidang perhotelan (*hospitality industry*).

Perusahaan perhotelan mempunyai peranan dalam bidang ketenagakerjaan. Perusahaan perhotelan telah menyerap tenaga kerja sebesar 340.392 orang atau sebanyak 0,27 persen dari seluruh angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2016.¹ Perusahaan perhotelan di Indonesia telah meningkat secara signifikan. Pada tahun 2016 tercatat ada 18.829 hotel di Indonesia dengan jumlah kamar tersedia mencapai 527.176 kamar. Hal ini berarti terdapat tambahan sebanyak 476 hotel dan 19.975 kamar atau masing-masing meningkat sebesar 2,59 persen dan 3,94 persen dibandingkan dengan tahun 2015.² Meskipun demikian pertumbuhan hotel di Indonesia mengalami *oversupply*.

Hal tersebut dikarenakan pertumbuhan hotel di Indonesia tidak diimbangi oleh pertumbuhan permintaan kamar hotel.³ Keadaan tersebut menjadikan pengusaha perhotelan saling bersaing agar tetap dapat bertahan dalam industri perhotelan. Hal tersebut juga membuat pengusaha perhotelan berpikir untuk memangkas pengeluaran disegala aspek, diantaranya adalah aspek ketenagakerjaan. Salah satu strategi dalam memangkas pengeluaran perusahaan dalam aspek ketenagakerjaan adalah dengan memperbanyak pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.⁴ Hal tersebut dilakukan dikarenakan sifat perjanjian kerja waktu tertentu yang efisien. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pengusaha tidak perlu mengeluarkan uang lebih untuk membayar pesangon

¹ Ali Said dan Sofaria Ayuni (Eds), 2016, *Laporan Perekonomian Indonesia 2016*, Jakarta: Badan Pusat Statistik, hal 174

² Akhmad Tantowi dan Barudin (Eds), 2016, *Statistik Hotel dan Akomodasi Lainnya 2016*, Jakarta: Badan Pusat Statistik, hal 7

³ Ipak Ayu Nurcaya, 2016, *Hotel 2016: Pasokan Menanjak Permintaan Menurun*, (Online), <http://industri.bisnis.com/read/20160106/12/507370/hotel-2016-pasokan-menanjak-permintaan-menurun>, diakses 28 Februari 2017 pukul 09.06 WIB

⁴ Maryono, 2009, "Tenaga Kontrak: Manfaat dan Permasalahannya", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 16 (1) : hal 26 – 31

ketika pekerja berhenti bekerja karena masa perjanjian kerja waktu tertentu habis. Hal tersebut dalam UU Ketenagakerjaan memang diperbolehkan namun ada beberapa ketentuan yang harus dipenuhi. Ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 56 sampai pasal 59 UU Ketenagakerjaan.

Salah satu perusahaan perhotelan yang memperbanyak pekerjaannya dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu adalah PT. Sekawan Bhakti Intiland. Salah satu hotel yang telah didirikan oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland adalah Java Paragon Hotel & Residence yang merupakan hotel bintang 4 dan berlokasi di Jalan Mayjen Sungkono Nomor 101 - 103 Surabaya.⁵ Dalam pelaksanaan hubungan kerja yang dilakukan antara pekerja dan PT. Sekawan Bhakti Intiland terdapat fakta yang terungkap, yaitu adanya pekerja yang sudah lebih dari 3 tahun namun tetap berstatus sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Menurut penuturan dari salah satu pekerja yang telah bekerja di Java Paragon Hotels & Residences selama 7 tahun menguraikan bahwa selama pekerja tersebut bekerja, pekerja telah menandatangani KKWT selama 7 kali dengan jangka waktu 1 tahun. Pada saat masa kerja pekerja tersebut akan habis, pekerja diberikan surat pemutusan akhir kontrak 7 hari sebelum masa kerja habis. Surat pemutusan akhir kontrak tersebut berisikan bahwa pekerja tersebut tidak akan diperpanjang atau diperbaharui hubungan kerjanya. Pada tahap selanjutnya, pekerja akan tetap bekerja diposisi semula asalkan pekerja segera melamar pekerjaan tersebut setelah masa kerja habis tanpa adanya tenggang waktu dalam melakukan pembaharuan KKWT yang baru.⁶

KKWT yang baru tersebut tidak mencantumkan bahwa kesepakatan kerja tersebut merupakan perpanjangan atau pembaharuan dari hubungan kerja yang lama sehingga status pekerja kembali menjadi pekerja baru. Kesepakatan kerja tersebut juga telah mencantumkan klausula yang menyatakan bahwa kedua belah pihak setuju untuk menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan dalam pemberlakuan masa tenggang waktu 30 hari untuk pembaharuan KKWT dalam salah satu pasalnya dalam yaitu pasal 9 angka 9.3 KKWT. Menurut pihak PT. Sekawan Bhakti Intiland, praktek tersebut dibenarkan karena KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja merupakan

kesepakatan kedua belah pihak yang mana PT. Sekawan Bhakti Intiland sama sekali tidak memaksa pekerja untuk menyetujui kesepakatan kerja tersebut.⁷

Hal tersebut sah dilakukan manakala sesuai dengan asas kebebasan berkontrak pekerja dan pemberi kerja bebas membuat perjanjian kerja asalkan tidak bertentangan dengan syarat sahnya suatu perjanjian yang ada di dalam pasal 1320 KUHPerdara. UU Ketenagakerjaan juga telah mengadopsi pasal 1320 KUHPerdara ke dalam salah satu pasalnya yaitu pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mana suatu perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang dijanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum atau kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai asas *pacta sunt servanda* maka perjanjian kerja tersebut mengikat kedua belah pihak layaknya undang-undang bagi kedua pihak.

KKWT yang memuat klausula tentang kesepakatan untuk menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut juga didasarkan oleh ketentuan tentang masa tenggang 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004). Dalam Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan masa tenggang tersebut dapat ditentukan lain oleh para pihak yang dituangkan dalam perjanjian. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004.

Hal tersebut berbeda dengan ketentuan pasal 59 ayat (6) yang mana pengaturan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu harus dilakukan jika akan melakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dan akan berakibat hukum jika ketentuan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dilakukan yang terdapat dalam pasal 59 ayat (7). Hal tersebut menimbulkan pertanyaan apakah KKWT yang memuat klausula sepakat untuk menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dapat dibenarkan oleh hukum mengingat terdapat adanya

⁵ Java Paragon, 2017, *Tentang Java Paragon Hotel & Residence*, (Online), <http://www.javaparagon.com/id/about-us/>, diakses 8 Februari 2017 pukul 23.14 WIB

⁶ Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pekerja Hotel Java Paragon & Residence pada hari Sabtu, 12 November 2016 pukul 13.00 wib di kediaman pekerja yaitu Jalan Ketintang Timur, Surabaya

⁷ *Ibid*,

konflik norma yang terjadi antara pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) UU Ketenagakerjaan dengan pasal 3 ayat (7) dan ayat (8) Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004 yang mana kepmenakertrans juga telah sesuai dengan pasal 1338 KUHPerduta.

Permasalahan yang timbul berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya adalah terkait apakah pasal 9 angka 9.3 KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja yang memuat klausula sepakat menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibenarkan menurut hukum dan apa akibat hukum dari pasal 9 angka 9.3 KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja yang yang memuat klausula sepakat menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pasal 9 angka 9.3 KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja yang menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibenarkan atau tidak menurut hukum dan untuk mengetahui akibat hukum dari pasal 9 angka 9.3 KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja yang menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu.

Hukum perburuhan merupakan aturan-aturan yang mengatur tentang hubungan kerja. Sama seperti hukum dibidang lainnya, sifat hukum perburuhan secara teori dibagi menjadi dua yaitu bersifat memaksa (*imperatif* atau *dwingend recht*) dan bersifat mengatur (*fakultatif* atau *aanvullen recht*)⁸. Hukum bersifat memaksa adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak dan hukum bersifat mengatur adalah hukum yang dapat dikesampingkan.⁹ Sebagian besar ketentuan hukum perburuhan adalah bersifat memaksa atau imperatif, namun sifat pemaksaannya tergantung dari jenis pelanggaran.

UU Ketenagakerjaan mengandung unsur hukum perdata, hukum pidana dan hukum administrasi negara. Dalam hal suatu perbuatan termasuk hukum perdata maka akibat hukumnya batal demi hukum atau dapat dibatalkan. Demikian pula apabila jenis pelanggaran administrasi maka sanksi yang diberikan adalah sanksi administratif. Perbuatan yang termasuk perbuatan pidana maka sanksinya adalah pidana kurungan atau denda. Sifat mengatur dalam suatu hukum perburuhan adalah adanya aturan yang tidak mengandung suatu paksaan. Dengan

demikian suatu aturan tersebut dapat dilakukan suatu penyimpangan atas kesepakatan para pihak yang dapat dituangkan kedalam suatu perjanjian.

Perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum yang mana akibat hukumnya mengikat para pihak. Hal tersebut diungkapkan sebagaimana didalam pasal 1313 ayat (1) KUHPerduta yang menyebutkan bahwa: "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Berdasarkan teori, dalam hukum perjanjian ada beberapa asas yang menjadi dasar penting dalam pelaksanaan perjanjian.

Asas hukum perjanjian yang pertama adalah asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) adalah prinsip yang menyatakan bahwa para pihak dalam pembuatan suatu perjanjian pada prinsipnya bebas untuk mengatur isi perjanjian.¹⁰ Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya serta menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan.¹¹ Dari pengertian tersebut terlihat bahwa para pihak diberikan kewenangan untuk membuat perjanjian apa saja selama para pihak telah bersepakat dan perjanjian tersebut sah menurut hukum

Asas hukum perjanjian yang kedua adalah asas konsualisme. Asas konsualisme (*consensualism*), berasal dari *consensus* yang berarti sepakat. Asas konsualisme adalah suatu asas yang mana dalam suatu perjanjian sudah dilahirkan sejak adanya kata sepakat. Kesepakatan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak. Dengan kata lain, perjanjian telah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal pokok yang pokok dan tidaklah diperlukan suatu formalitas.¹² Asas hukum perjanjian yang ketiga adalah asas kepribadian. Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja.¹³ Dengan demikian, asas ini mengatur tentang subjek hukum yang dapat dikenai akibat hukum dari suatu perjanjian.

Asas hukum perjanjian yang keempat adalah asas kepercayaan (*vertrouwensbeginsel*). Perjanjian dapat diadakan dengan baik apabila ada asas kepercayaan dalam suatu perjanjian. Asas kepercayaan mengandung

¹⁰ Munir Fuady, 2005, *Perbandingan Hukum Perdata*, Bandung: PT. Citra Aditiya Bakti :, hal 32

¹¹ M. Muhtarom, 2014, "Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak". SUHUF, Vol. 26, No. 1, 48-56, h. 50

¹² Subekti, 1979, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa

¹³ M. Muhtarom, *Op.Cit*, hal 53

⁸ *Ibid*, hal 22

⁹ *Ibid*,

pengertian bahwa setiap orang yang akan mengadakan perjanjian akan memenuhi setiap prestasi yang diadakan diantara mereka dibelakang hari.¹⁴

Asas hukum perjanjian yang kelima adalah asas kebiasaan. Asas ini diatur dalam pasal 1339 KUHPerdato jo. pasal 1347 KUHPerdato. Asas ini dipandang sebagai bagian dari perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk apa yang secara tegas diatur, akan tetapi juga hal-hal yang menurut kebiasaan dalam masyarakat, dimana selalu mengalami perkembangan dan lazim diikuti.¹⁵

Asas hukum perjanjian yang keenam adalah asas persamaan hukum. Asas persamaan hukum adalah subjek hukum yang mengadakan perjanjian mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dalam hukum.¹⁶

Asas hukum perjanjian yang ketujuh adalah asas kepatutan. Asas kepatutan tertuang dalam pasal 1339 KUHPerdato. Asas ini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian yang diharuskan oleh kepatutan berdasarkan sifat perjanjiannya. Kesepakatan yang dituangkan dalam isi perjanjian menurut asas kepatutan ini harus melahirkan rasa keadilan baik kepada pihak yang mengadakan perjanjian maupun rasa keadilan yang ada dalam masyarakat.¹⁷ Dengan demikian, asas kepatutan merupakan asas yang menjadi suatu keharusan ada didalam suatu perjanjian.

Asas hukum perjanjian yang kedelapan adalah asas perlindungan. Asas perlindungan mengandung pengertian bahwa antara debitur dan kreditur harus dilindungi oleh hukum.¹⁸ Asas ini merupakan suatu bentuk penyeimbangan antara kedua belah pihak dengan memberi perlindungan kepada kedua belah pihak.

Asas hukum perjanjian yang kesembilan adalah asas keseimbangan. Asas keseimbangan adalah asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian.¹⁹ Asas keseimbangan dapat dicontohkan bahwa pengusaha mempunyai hak atas kinerja pekerja, namun pemberi kerja juga mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang layak bagi pekerja. Sebaliknya, pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah yang layak dan pekerja juga memiliki kewajiban yaitu bertanggung jawab atas kinerjanya selama melakukan hubungan hukum dengan pengusaha. Dapat dilihat bahwa adanya keseimbangan kedudukan

pengusaha dan pekerja yang mana keduanya memiliki hak dan kewajiban yang saling mengikat kedua belah pihak.

Asas hukum perjanjian yang kesepuluh adalah asas itikad baik. Asas itikad baik terbagi menjadi dua macam, yakni itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Pada itikad yang pertama, seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek hukum. Pada itikad yang kedua, penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif.²⁰ Norma yang objektif adalah norma yang berdasarkan pada norma kepatuhan atau apa-apa yang dirasa sesuai dengan yang patut dalam masyarakat.

Asas hukum perjanjian yang kesebelas adalah asas moral. Asas moral ini terikat dalam perikatan wajar, yaitu suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak dapat menuntun hak baginya untuk menggugat prestasi dari pihak debitur. Hal ini terlihat *zaakwarmeming*, yaitu seseorang melakukan perbuatan dengan sukarela (moral).²¹ Salah satu faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan melakukan perbuatan hukum itu adalah didasarkan pada kesusilaan (moral) sebagai panggilan hati nuraninya.²² Dengan demikian, asas moral merupakan asas yang mempunyai sifat sukarela untuk melaksanakan kewajiban atas dasar hati nuraninya.

Asas hukum perjanjian yang kedua belas adalah asas kekuatan mengikat. Dalam suatu perjanjian terkandung suatu asas kekuatan mengikat. Asas kekuatan mengikat adalah asas dimana terikatnya para pihak pada apa yang diperjanjikan dan juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki kebiasaan dan kepatuhan serta moral.²³

Asas hukum perjanjian yang ketiga belas adalah asas kepastian hukum. Asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*) merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Perjanjian yang mana sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.²⁴ Asas kepastian hukum merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang.²⁵

Asas hukum perjanjian yang keempat belas adalah asas tidak boleh main hakim sendiri. Asas tidak boleh main hakim sendiri merupakan asas kelanjutan dari asas

¹⁴ Salim H.S, 2014, *Hukum Kontrak:Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta:Sinar Grafika, hal 13

¹⁵ *Ibid*,

¹⁶ *Ibid*,

¹⁷ *Ibid*,

¹⁸ *Ibid*,

¹⁹ Salim H.S, *Op.Cit*, hal 14

²⁰ M. Muhtarom,*Op.cit*, hal 54

²¹ Mariam Darius Badruzaman. dkk, 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti,hal 88

²² Salim H.S, *Loc.Cit*,

²³ Mariam Darius Badruzaman, 1994, *Aneka Hukum Bisnis*, Bandung: Alumni, hal 44

²⁴ Mariam Darius Badruzaman. dkk, *Op.cit*, hal 87

²⁵ M. Muhtarom,*Op.cit*, hal. 53

kepastian hukum. Asas tidak boleh main hakim sendiri adalah asas dimana salah satu pihak tidak boleh melaksanakan hak menurut kehendaknya sendiri yang bersifat sewenang-wenang tanpa persetujuan pihak lain yang berwenang melalui pengadilan atau meminta bantuan hakim, sehingga akan menimbulkan kerugian.²⁶

Asas-asas tersebut berkaitan satu sama lain yang merupakan pendukung bagi terciptanya harmonisasi dalam hukum perjanjian dalam hubungan para pihak yang mengadakan perjanjian, serta memelihara tertib hukum perjanjian maupun keseimbangan antara tanggung jawab masing-masing pihak yang terkait atas suatu perjanjian.

METODE

Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian hukum normatif yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi. Penelitian hukum normatif dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.²⁷ Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), pendekatan konsep (*Conceptual Approach*). Bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer merupakan bahan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dimana bahan hukum ini merupakan bahan hukum utama dalam penelitian normatif. Bahan hukum dalam penelitian ini ialah:

1. Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
3. Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753)
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep. 100/ MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

²⁶ R. Soeroso, 2010, *Perjanjian Di Bawah Tangan*, Jakarta: Sinar Grafika, hal 14

²⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, hal 126

7. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks (*textbook*) hukum dan jurnal-jurnal hukum yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Bahan hukum tersier adalah bahan non-hukum yang dipakai sebagai bahan penunjang bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier terdiri dari buku-buku teks (*textbook*) non-hukum dan jurnal-jurnal non-hukum yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah studi kepustakaan yaitu merupakan suatu teknik pengumpulan bahan hukum dengan cara mengumpulkan peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, dokumen-dokumen dan literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Bahan hukum yang terkumpul akan diolah secara sistematis dan dikaji secara mendalam untuk mendapatkan gambaran yang jelas kemudian disimpulkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja yang menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari tidak dapat dibenarkan oleh hukum.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pasal 9 angka 9.3 KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja yang memuat klausula sepakat menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu didasari oleh asas kebebasan berkontrak yang terdapat dalam pasal 1338 KUHPperdata. Selain pasal 1338 KUHPperdata pasal 9 angka 9.3 KKWT tersebut juga berdasarkan oleh pasal 3 ayat (6) dan ayat (7) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 yang mana dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa tenggang waktu 30 hari dalam pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dapat diatur lain.

Hal tersebut berbeda dengan pasal 59 ayat (6) dan ayat (8) yang menyatakan bahwa tenggang waktu 30 hari dalam pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu harus dilakukan dan jika tidak maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dengan demikian, terlihat adanya konflik norma antara KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja yang mana didasari oleh asas kebebasan berkontrak yang tersirat dalam pasal 1338 KUHPperdata dan pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 dengan pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) UU Ketenagakerjaan. Untuk menyelesaikan konflik norma KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja dengan pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) UU

Ketenagakerjaan tersebut diperlukan menyelesaikan konflik norma aturan yang menjadi dasar dibuatnya kesepakatan kerja waktu tertentu yang dibuat PT. Sekawan Bhakti Intiland dan pekerja dengan pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) UU Ketenagakerjaan.

Pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 merupakan aturan yang menjadi dasar dibuatnya KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja. Pasal 3 ayat (6) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 menyatakan bahwa: "Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja." Pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 juga menyatakan bahwa: "Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian." Pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 bersifat mengatur (fakultatif atau *aanvullen recht*). Hal tersebut terlihat dari kata dapat diatur lain yang terdapat dalam pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004.

Hal tersebut berbeda dengan pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang bersifat memaksa (imperatif atau *dwingend recht*). Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

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

Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa:

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

Ketentuan pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang bersifat memaksa terlihat pada kata *hanya dapat* yang terdapat dalam pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan serta akibat hukum yang terjadi jika tidak dilakukannya tenggang waktu 30 hari dalam pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan.

Dari pemaparan diatas terlihat bahwa ketentuan pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 yang bersifat mengatur telah memperluas ketentuan pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang bersifat memaksa. Sifat mengatur dari pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 ditandai dengan adanya kebolehan untuk mengatur lain ketentuan tenggang waktu 30 hari

pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Sifat mengatur tersebut memperluas ketentuan pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang bersifat memaksa yang mana terlihat dari perintah untuk melewati tenggang waktu 30 hari dalam pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan demikian, terlihat adanya konflik vertikal antara pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 dengan UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut karena sesuai hierarki Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 mempunyai kedudukan lebih rendah dari UU Ketenagakerjaan.

Untuk menyelesaikan konflik vertikal antara pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 dengan UU Ketenagakerjaan, digunakan asas preferensi. Untuk konflik norma vertikal, asas preferensi yang digunakan adalah asas *lex superior derogat legi inferiori*. Asas *lex superior derogat legi inferiori* adalah suatu asas dimana apabila ada dua peraturan perundang-undangan yang mengatur objek yang sama maka peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yang berlaku sedangkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak mengikat.²⁸ Dengan demikian, sesuai asas *lex superior derogat legi inferiori*, pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 yang hieraknya lebih rendah dari UU Ketenagakerjaan tidak berkekuatan mengikat.

Untuk mendapatkan kepastian hukum maka diperlukan menyelesaikan konflik norma tersebut dengan metode yang tepat. Menurut Philipus M Hadjon terdapat metode untuk menyelesaikan konflik norma sesuai dengan asas prefensi yaitu Pengingkaran (*Disavowal*), Reinterpretasi, Pembatalan (*Invalidation*), Pemulihan (*Remedy*).²⁹ Dengan demikian, konflik norma antara pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 dan pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) UU Ketenagakerjaan dapat dilakukan pembatalan (*invalidation*). Menurut Philipus M Hadjon ada dua cara penggunaan metode pembatalan (*invalidation*) yaitu pembatalan secara formal dan secara praktikal.

Pembatalan secara formal hanya dapat dilaksanakan oleh lembaga yang berwenang. Pembatalan pasal 3 ayat (6) dan ayat (7) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 tentang ketentuan tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan dengan cara pengajuan uji materil (*Judicial Review*) ke Mahkamah Agung. Pembatalan secara praktikal yaitu tidak menerapkan norma tersebut di dalam kasus konkret.

²⁸ Lukman Santoso dan Yahyanto, 2016 *Pengantar Ilmu Hukum*. Malang: Setara Press

²⁹ Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, 2009, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Dalam kasus tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, pembatalan secara pratikal dapat dilakukan dengan tidak menerapkan pasal 3 ayat (6) dan ayat (7) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 dalam melakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu.

Menurut pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu wajib dilakukan sesuai dengan pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan. Tidak berlakunya pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 membuat pasal 9 angka 9.3 KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja yang memuat klausula sepakat untuk menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang penyimpangan 30 hari tenggang waktu pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu tidak bisa didasari oleh pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004. Meskipun demikian, KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja juga didasari oleh asas kebebasan berkontrak yang tersirat dalam pasal 1338 KUHPerduta. Untuk itu perlu melihat asas-asas perjanjian di dalam KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja.

Hal tersebut dilakukan untuk melihat kesesuaian KKWT yang dibuat oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja dengan asas-asas perjanjian. Dalam hukum perjanjian ada beberapa asas yang menjadi dasar penting dalam pelaksanaan perjanjian yaitu Asas Kebebasan Berkontrak, Asas Konsualisme, Asas Kepribadian, Asas Kepercayaan, Asas Persamaan Hukum, Asas Kebiasaan, Asas Kepatutan, Asas Perlindungan, Asas Moral, Asas Keseimbangan, Asas Itikad Baik, Asas Kekuatan Mengikat, Asas Kepastian Hukum, Asas Tidak Boleh Main Hakim Sendiri.

Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang mana memberikan kebebasan kedua belah pihak untuk membuat perjanjian apa saja asalkan perjanjian tersebut sah sesuai undang-undang. Asas kebebasan berkontrak juga memperbolehkan melakukan penyimpangan suatu perundang-undangan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak asalkan tidak bertentangan dengan syarat sah perjanjian. KKWT yang dibuat oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja telah sesuai dengan syarat sah yang terdapat dalam pasal 1320 KUHPerduta maupun pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, KKWT yang dibuat oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja telah memenuhi asas kebebasan berkontrak

Asas konsualisme dalam KKWT yang dibuat oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja ditandai adanya tanda tangan kedua belah pihak pada akhir KKWT. Dengan demikian, asas konsualisme dalam

KKWT tersebut telah terpenuhi. Asas kepribadian dalam KKWT yang dibuat oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja, ditandai dengan penyebutan kapasitas para pihak yang mana Personel Manager bertindak untuk dan atas nama PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya sebagai pihak kesatu dan pekerja bertindak untuk dan atas nama dirinya sendiri sebagai pihak kedua. Sesuai asas kepribadian, KKWT berlaku untuk pihak yang membuatnya yaitu PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dan pekerja. Dengan demikian, asas kepribadian dalam KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja telah terpenuhi.

Asas kepercayaan mengandung pengertian bahwa setiap orang yang akan mengadakan perjanjian akan memenuhi setiap prestasi yang diadakan diantara mereka dibelakang hari. Dengan demikian, adanya KKWT yang dibuat oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja menandai adanya asas kepercayaan dalam masing-masing pihak akan melakukan kewajiban yang telah diperjanjikan kedua belah pihak. Asas persamaan hukum dalam KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja ditandai dengan tidak adanya persyaratan tentang mewajibkan suatu agama, ras, bangsa tertentu dalam membuat kesepakatan tersebut. Dengan demikian, KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja memenuhi asas persamaan hukum

Asas kebiasaan Dalam KKWT yang dibuat PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja ditandai dengan ketentuan yang termuat dalam pasal 3 KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja yang menyatakan bahwa:

“Pihak ke satu berhak memberlakukan peraturan perusahaan dan ketentuan lainnya yang menyangkut hubungan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis dan pihak kedua wajib menaatinya.”

Kata tidak tertulis yang terdapat dalam pasal 3 KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja tersebut dapat diartikan ketentuan yang ada di masyarakat yang menjadi suatu kebiasaan. Dengan demikian, asas kebiasaan dalam KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja telah terpenuhi.

Asas kepatutan harus melahirkan rasa keadilan baik kepada pihak yang mengadakan perjanjian maupun rasa keadilan yang ada dalam masyarakat. Dalam hal ini asas kepatutan telah dilanggar dalam KKWT yang dibuat oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja. Hal tersebut dikarenakan pekerja yang seharusnya dapat diangkat menjadi pekerja dengan waktu tidak tertentu ketika pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu tidak sesuai dengan 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan, namun dengan adanya klausula kesepakatan untuk menyimpang

dari ketentuan 59 ayat (6) pekerja tidak dapat diangkat menjadi pekerja dengan waktu tidak tertentu.

Asas perlindungan merupakan asas dimana negara turut campur sebagai pihak ketiga untuk melindungi hak dan kewajiban para pihak dalam melakukan perjanjian. Dalam KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja yang perlu disoroti adalah ketentuan 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan yang mana merupakan pasal yang dibuat negara disimpangi sesuai kesepakatan kedua belah pihak yang dituangkan kedalam KKWT tersebut. Menurut Sunarno, alasan adanya tenggang waktu 30 hari dalam pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mengantisipasi pengusaha yang akan mencari celah dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu.³⁰ Dalam UU Ketenagakerjaan, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diperpanjang hanya satu kali selama satu tahun dan jika sudah diperpanjang satu kali maka tidak diperbolehkan memperpanjang lagi perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Dengan demikian, pengusaha akan memperbaharui perjanjian kerja waktu tersebut. Ditakutkan pengusaha setelah pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, pengusaha akan memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu lalu memperbaharui perjanjian kerja waktu tertentu lagi dan hal tersebut dilakukan berulang-ulang. Untuk itu diperlukan suatu cara agar pengusaha tidak bisa melakukan praktek tersebut. Pengusaha yang mana membutuhkan pekerja agar usahanya terus berlanjut akan terhambat jika pekerja dijeda selama 30 hari.

Pengusaha mau tidak mau harus mengangkat pekerja tersebut sebagai pekerja dengan waktu tidak tertentu jika ingin memperkerjakan pekerja tersebut tanpa tenggang waktu 30 hari.. Dengan demikian, tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu bersifat memaksa untuk melindungi pihak yang lemah yaitu pekerja. Seperti pendapat Apeldoorn yang menyatakan ketentuan bersifat memaksa dapat dipraktekan dalam hukum perdata disebabkan untuk melindungi pihak yang lemah dan pihak yang tidak tahu hukum serta adanya kepentingan umum dan ketertiban umum yang perlu dilindungi³¹ Dengan demikian, ketentuan tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu bersifat memaksa dan tidak dapat dikesampingkan dengan alasan dan cara apapun. Dari pemaparan tersebut terlihat bahwa KKWT

yang dibuat oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya tidak memenuhi asas perlindungan.

Asas keseimbangan mengatur tentang posisi kedua belah pihak yang seimbang atau sama dalam membuat suatu perjanjian. Dalam membuat KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja, kedudukan PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya lebih kuat dari pekerja. Hal tersebut terlihat dari pembuatan KKWT yang dibuat oleh salah satu pihak. Pembuatan perjanjian yang hanya dilakukan oleh salah satu pihak yaitu PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya membuat pekerja hanya bisa menerima perjanjian tersebut atau tidak menerima perjanjian tersebut. Hal tersebut menimbulkan posisi tawar pekerja lemah. Lemahnya posisi tawar pekerja membuat pekerja terpaksa sepakat atas klausula kesepakatan penyimpangan pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu jika ingin mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian, KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja tidak memenuhi asas keseimbangan.

KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja tidak memenuhi unsur itikad baik mutlak. Tidak adanya itikad baik mutlak ditandai dengan adanya klausula yang mencantumkan bahwa kedua belah pihak sepakat menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang penyimpangan tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian waktu tertentu. Penyimpangan tenggang waktu tersebut menjadikan pekerja tidak dapat menjadi pekerja dengan waktu tidak tertentu ketika pekerja memperbaharui perjanjian kerjanya tanpa ada tenggang waktu 30 hari dari berakhirnya KKWT yang lama. Meskipun demikian, PT. Sekawan Bhakti Intiland berpendapat bahwa penyimpangan tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dimaksudkan agar pekerja bisa langsung bekerja tanpa ada tenggang waktu yang membuat pekerja tidak mendapat upah.³² Alasan tersebut tidak dapat dibenarkan karena pada kenyataannya pekerja dipekerjakan terus-menerus tanpa ada kepastian untuk menjadi pekerja dengan waktu tidak tertentu yang seharusnya hak pekerja sebagaimana telah diatur dalam pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja tidak memenuhi asas itikad baik.

Asas moral adalah asas dimana sifat sukarela dari hati nurani untuk mematuhi kepatutan, kebiasaan maupun undang-undang. Dalam hal pembuatan KKWT, PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya tidak mematuhi

³⁰ Sunarno, 2009, "Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Solusinya", Wacana Hukum, Vol VII No.2, 19-32, hal 24

³¹ Ronald Saija dan Roger F.X.V. Letsoin (Eds), 2016, Buku Ajar Hukum Perdata, Yogyakarta: Deepublish, hal 15

³² Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pekerja Hotel Java Paragon & Residence pada hari Rabu, 12 maret 2017 pukul 20.00 wib di kediaman pekerja Hotel Java Paragon & Residence yaitu Jalan Ketintang Timur, Surabaya

keputusan maupun undang-undang. Dengan demikian, KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja tidak memenuhi asas moral.

Asas kekuatan mengikat tersirat dalam pasal 1338 KUHPerduta yang menyatakan bahwa perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi pembuatnya. Dalam KKWT yang dibuat oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja, asas ini diwujudkan dalam klausula yang berbunyi:

“Pada tanggal 11 Januari 2014 kedua belah pihak telah sepakat untuk mengikatkan diri dalam KKWT berdasarkan jangka waktu sesuai ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003”

Sesuai asas kekuatan mengikat, kedua belah pihak terikat pada KKWT tersebut. Meskipun demikian, asas kekuatan mengikat tidak hanya mengikat sebatas perjanjian saja melainkan juga mengikatkan diri pada keputusan, kebiasaan atau undang-undang. Hal tersebut sebagaimana telah diatur dalam pasal 1339 KUHPerduta yang menyatakan bahwa:

“Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh keputusan, kebiasaan atau undang-undang”

Dengan demikian, KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya tidak mempunyai daya ikat dikarenakan KKWT tersebut tidak memenuhi asas keputusan dan telah melakukan pelanggaran terhadap UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu.

Asas kepastian hukum merupakan asas yang mana memberikan kepastian kepada para pihak atas diberlakukannya suatu perjanjian yang dibuat para pihak. Sesuai dengan pasal 1338 KUHPerduta, semua perjanjian sah berlaku sebagai undang-undang bagi pembuatnya. KKWT yang dibuat oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja telah sesuai dengan syarat sah perjanjian yang terdapat dalam 1320 KUHPerduta dan pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja telah sesuai dengan asas kepastian hukum.

Asas tidak boleh main hakim sendiri adalah asas dimana salah satu pihak tidak boleh melaksanakan hak menurut kehendaknya sendiri yang bersifat sewenang-wenang tanpa persetujuan pihak lain. Dalam KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya tertuang dalam ketentuan pasal 13 KKWT yang menyatakan bahwa:

“Hal-hal yang tidak tercantum dalam KKWT ini beserta segala akibat yang timbul akan diselesaikan secara musyawarah antara pihak kesatu dan pihak kedua.”

Pasal tersebut dapat diartikan bahwa salah satu pihak tidak dapat langsung mengadili sendiri atas wanprestasi yang dilakukan pihak lain. Dengan demikian, KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja telah memenuhi asas tidak boleh main hakim sendiri.

Dari pemaparan asas-asas perjanjian tersebut, klausula penyimpangan tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu telah melanggar asas keseimbangan, asas perlindungan, asas keputusan, asas moral dan asas kekuatan mengikat. Dengan demikian, terlihat dari asas-asas hukum perjanjian tidak sepatutnya terdapat klausula klausula penyimpangan tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja.

Dari analisis asas-asas perjanjian tersebut terlihat bahwa pasal 1338 KUHPerduta tidak dapat dijadikan dasar atas adanya klausula sepakat menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan yang terdapat dalam KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja. Hal tersebut dikarenakan pasal 1338 KUHPerduta merupakan cerminan dari asas kebebasan berkontrak, asas kepastian hukum, asas kekuatan mengikat dan asas itikad baik. Pasal 1338 KUHPerduta akan dapat diimplementasikan pada suatu perjanjian jika suatu perjanjian tersebut telah memenuhi unsur sebagaimana dalam pasal 1338 KUHPerduta. Pasal 1338 KUHPerduta menyatakan bahwa:

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.”

Dalam KKWT yang dibuat oleh PT. Sekawan Bakti Intiland Surabaya dan pekerja terlihat bahwa kesepakatan tersebut tidak memenuhi unsur dalam ketentuan pasal 1338 KUHPerduta yaitu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Ketentuan tersebut tidak terpenuhi karena ada kesepakatan penyimpangan pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan yang mana hal tersebut menimbulkan hilangnya hak pekerja untuk dapat menjadi pekerja waktu tidak tertentu.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pasal 3 ayat (6) dan ayat (7) Kepmenakertrans dan pasal 1338 KUHPerduta tidak dapat dijadikan dasar atas adanya pasal 9 angka 9.3 KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja. Dengan demikian, pasal 9 angka 9.3 KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja yang memuat klausula sepakat

menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dibenarkan oleh menurut hukum.

Akibat Hukum Penyimpangan Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan Tentang Masa Tenggang 30 Hari Pembaharuan KKWT Antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya Dengan Pekerja

Pembaharuan perjanjian kerja tertentu jika tidak melalui tenggang waktu 30 hari perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tertentu sejak tidak dilakukannya ketentuan tersebut. Hal tersebut telah diatur dalam pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

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

Dari pemaparan tersebut, maka akibat hukum KKWT yang dibuat PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja yang memuat klausula sepakat menyimpangi tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum menjadi Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Hal tersebut dikarenakan dalam melakukan pembaharuan KKWT, kedua belah pihak tidak melewati masa tenggang 30 hari KKWT terlebih dahulu dan klausula penyimpangan 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu yang dituangkan ke dalam KKWT tidak bersifat mengikat sehingga klausula tersebut tidak dapat diterapkan dan dianggap tidak pernah ada. Dengan demikian, sesuai ketentuan pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, KKWT yang dibuat PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja demi hukum menjadi Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Ketentuan *demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu* yang terdapat dalam pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan mempunyai makna berbeda dengan ketentuan *batal demi hukum* atau *dapat dibatalkan*. Ketentuan *batal demi hukum* mempunyai arti bahwa suatu perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada, sehingga perjanjian yang berakibat hukum *batal demi hukum* tidak perlu adanya pembatalan melalui pengadilan. Berbeda dengan ketentuan *batal demi hukum*, ketentuan *dapat dibatalkan* diartikan bahwa perjanjian tersebut masih mengikat kedua belah pihak sebelum adanya pembatalan dari pengadilan.

Ketentuan *demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu* mempunyai artian bahwa suatu perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak adanya

pelanggaran undang-undang yang berakibat *hukum demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu*. Sama seperti ketentuan *batal demi hukum*, ketentuan *demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu* tidak perlu adanya pembatalan dari pengadilan. Meskipun demikian, ketentuan *demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu* tidak memutus hubungan kerja diantara pekerja dan pengusaha. Ketentuan tersebut hanya mengalihkan status hubungan kerja yang mana sebelumnya perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tertentu.

Pengalihan status hubungan kerja tersebut dapat langsung dilaksanakan (mempunyai title eksekutorial) dengan penerbitan surat pengangkatan pekerja dengan waktu tertentu menjadi pekerja dengan waktu tidak tertentu oleh pengusaha. Dalam pengalihan tersebut pengusaha yang tidak beritikad baik untuk melaksanakan secara sukarela menurut putusan MK No.7/PUU-XII/2014 yang mana telah mengkaji pasal 59 ayat (7) tentang ketentuan demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu pekerja tidak perlu lagi mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial melainkan hanya meminta pengesahan nota pemeriksaan pengawasan ketenagakerjaan kepada pengadilan negeri setempat dengan syarat telah dilaksanakannya perundingan bipartit namun perundingan birpartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding dan telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dengan adanya putusan MK No.7/PUU-XII/2014 tersebut maka pekerja dengan waktu tertentu yang bekerja PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dapat mengambil haknya yaitu menjadi pekerja dengan waktu tidak tertentu yang dilanggar dalam KKWT yang dibuat antara PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja melalui proses birpartit. Dalam perundingan birpartit tidak tercapai kesepakatan, pekerja dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan kepada pengadilan negeri.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai penyimpangan tenggang waktu 30 hari dalam pembaharuan KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja yang menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dibenarkan menurut hukum. Hal tersebut dikarenakan ketentuan Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 yang

memperbolehkan tenggang waktu pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dapat diatur lain tidak mempunyai kekuatan hukum sehingga ketentuan pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan yang bersifat memaksa tidak dapat disimpangi dengan alasan apapun.

Akibat hukum dari KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja yang menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu 30 hari pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu adalah kesepakatan tersebut menjadi kesepakatan kerja waktu tidak tertentu. Hal tersebut dikarenakan klausula tentang kesepakatan penyimpangan pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan yang tertuang dalam KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya tidak mempunyai kekuatan mengikat yang menjadikan ketentuan tersebut dianggap tidak pernah ada. Dengan demikian, pembaharuan KKWT yang dilakukan oleh PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja yang mana tanpa melewati masa tenggang 30 hari setelah KKWT lama berakhir maka sesuai dengan pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang mana KKWT tersebut demi hukum berubah menjadi KKWT.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, terdapat saran yang dapat dijadikan sebuah masukan oleh para pihak yang terkait:

Untuk Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, seharusnya perlu untuk melakukan judicial review terhadap ketentuan pasal 3 ayat (6) dan ayat (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 yang telah bertentangan dengan pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut dilakukan agar tidak ada lagi adanya perjanjian kerja waktu tertentu yang memuat klausula tentang kesepakatan menyimpangi pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tentang tenggang waktu pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu yang mana hal tersebut merupakan akibat dari adanya konflik norma mengenai aturan tenggang waktu pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam pasal 59 ayat (6) dan (7) UU Ketenagakerjaan dan pasal 3 ayat (6) dan (8) Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004.

Untuk PT. Sekawan Bhakti Intiland dengan pekerja, diharapkan ketentuan pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang mana merupakan akibat hukum dari penyimpangan tenggang waktu 30 hari pembaharuan KKWT antara PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dengan pekerja hendaknya dilakukan secara sukarela. Karena ketentuan pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan dapat langsung dilaksanakan tanpa ada putusan pengadilan, PT. Sekawan Bhakti Intiland Surabaya dapat langsung mengangkat pekerja dengan waktu tertentu menjadi pekerja dengan waktu tidak tertentu dengan cara

membuat surat pengangkatan pekerja menjadi pekerja dengan waktu tidak tertentu atau membuat kesepakatan kerja waktu tidak tertentu antara kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Badzrulzaman, Mariam Darus, dkk. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Badzrulzaman, Mariam Darus. 1994. *Aneka Hukum Bisnis*. Bandung: Alumni
- Fuady, Munir. 2005. *Perbandingan Hukum Perdata*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- H.S, Salim. 2014. *Hukum Kontrak:Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta:Sinar Grafika
- Hadjon, Philipus M. dan Djatmiati, Tatiek Sri. 2009. *Argumentasi Hukum*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Java Paragon, 2017. Tentang Java Paragon Hotel & Residence. (Online) [http://www. Java paragon.com/id/about-us/](http://www.java-paragon.com/id/about-us/). diakses 8 Februari 2017
- Maryono. 2009. "Tenaga Kontrak: Manfaat dan Permasalahannya". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 16 (1) : hal 26 – 31
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Muhtarom, M. 2014. "Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu landasan Dalam Pembuatan Kontrak". *SUHUF* Vol. 26. No. 1 Hal. 48-56
- Nurchaya, Ipak Ayu. 2016. Hotel 2016: Pasokan Menanjak Permintaan Menurun. (Online). <http://industri.bisnis.com/read/20160106/12/507370/hotel-2016-pasokan-menanjak-permintaan-menurun>. diakses 28 Februari 2017
- Republik Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 100/ MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Republik Indonesia. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata. Subekti dan Tjitrosudibio. Bandung: Pradnya Paramita.
- Republik Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753)

Republik Indonesia. Putusan Mahkamah Konstitusi
Nomor 7/PUU-XII/2014

Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan
Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara
Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82)

Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003
Nomor. 39, Tambahan Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor. 4279)

Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran
Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6,
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
Nomor 4356)

Said, Ali dan Ayuni, Sofaria (Eds). 2016. *Laporan
Perekonomian Indonesia 2016*. Jakarta: Badan
Pusat Statistik

Saija, Ronald dan Letsoin, Roger F.X.V(Eds). 2016.
Buku Ajar Hukum Perdata. Yogyakarta: Deepublish

Santoso, Lukman dan Yahyanto. 2016. *Pengantar Ilmu
Hukum*. Malang: Setara Press

Soeroso, R. 2010. *Perjanjian Di Bawah Tangan*. Jakarta:
Sinar Grafika

Subekti. 1979. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa

Sunarno. 2009. "Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja
Waktu Tertentu dan Solusinya". *Wacana Hukum*.
Vol VII No.2. 19-32. hal 24

Tantowi, Akhmad dan Barudin (Eds). 2016. *Statistik
Hotel dan Akomodasi Lainnya 2016*. Jakarta: Badan
Pusat Statistik

