

**BAB II**  
**TINJAUAN TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**  
**DAN PERJANJIAN KERJA**

**A. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara**

**1. Pengertian Aparatur Sipil Negara**

Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara. Menurut Kranenburg PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya.<sup>1</sup> Pengertian PNS menurut Mahfud MD ada dua bagian yaitu:

- a. Pengertian Stipulatif adalah pengertian yang diberikan oleh undang-undang tentang PNS sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- b. Pengertian Ekstensif adalah pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Hal-hal tertentu yang dimaksud adalah lebih kepada beberapa

---

<sup>1</sup> Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal. 31.

golongan yang sebenarnya bukan PNS. Contoh: ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut Pasal 92 KUHP dimana dijelaskan bahwa yang termasuk ke dalam PNS adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan mereka yang bukan dipilih tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan anggota dewan daerah serta kepala desa dan sebagainya. Pengertian PNS menurut KUHP sangatlah luas akan tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan dan tindak pidana lain yang disebutkan dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa PNS adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan sesuai dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Mengenai jenis pegawai ASN diatur pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Dimana pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. Berbicara mengenai status pegawai ASN, terdapat dua status yang diberlakukan bagi pegawai ASN yaitu pegawai pemerintah yang diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Mengenai status ASN diatur pada Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa:

- (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- (2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Rumusan kedudukan pegawai ASN didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. C.F Strong, dalam bukunya yang berjudul *Modern Political Constitutions* berpendapat bahwa: *Government in the broader sense is charged with the maintenance of the peace and security of in a state therefore must have first, military power; second, the means of making laws; thirdly, financial, power or the ability to extract sufficient money from the community to defray the cost of defending the state and of enforcing the law it makes on the state behalf.*<sup>2</sup>

Artinya pemerintah dalam arti yang lebih luas dibebankan dengan pemeliharaan perdamaian dan keamanan di negara oleh karena itu harus memiliki pertama, kekuatan militer; kedua, sarana pembentukan hukum;

---

<sup>2</sup>C.F Strong, *Modern Political Constitutions*, Sidgwick and Jackson Limited, London, 1981, hal. 6.

ketiga, keuangan, kekuasaan atau kemampuan untuk mengambil uang yang cukup dari masyarakat untuk membiayai biaya membela negara dan menegakkan hukum itu atas nama negara

Pegawai ASN mempunyai peran yang amat sangat penting sebab pegawai ASN merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan, dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Untuk terciptanya tujuan tersebut harus adanya kedisiplinan merupakan suatu keadaan atau suasana yang tercipta dengan tertib dan teratur, di mana orang-orang yang berada dalam suatu organisasi atau instansi tunduk, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun lisan. Selaku ASN, maka sudah sepatutnya harus dapat melaksanakan tugas dengan penuh disiplin. Kedisiplinan pegawai yang ditunjukkan melalui perilakunya dalam sehari-hari di kantor, banyak indikator yang dapat dilihat dalam rangka pengukuran tingkat kedisiplinannya, seperti: disiplin waktu, disiplin dalam berpakaian, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas yang memuaskan, menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat dan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan.<sup>3</sup>Kelancaran dari penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara sangat tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur negara.

Berbicara mengenai konteks hukum publik, pegawai ASN bertugas membantu Presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan

---

<sup>3</sup> Jamaluddin1 , M. Said Saggaf2 , Sri Rahayu1, “Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, Vol.7, No.1, 2017

pemerintahan, yaitu dengan cara melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, kepada pegawai ASN diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Sebagai abdi negara seorang pegawai ASN juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada negara, dan kepada pemerintah. Pegawai ASN sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karenanya ia harus mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Kedudukan ASN berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diatur dalam pasal 8 dimana ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Fungsi, Tugas, dan Peran dari ASN diatur dalam BAB IV pasal 10, pasal 11, dan pasal 12 yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pada pasal 10 pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa.
- b. Berdasarkan pada pasal 11 pegawai ASN mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina

kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.

- c. Berdasarkan Pasal 12 peran dari pegawai ASN adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN.

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan. Melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapiens*, *homo politikus* dan *homo ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoon politicon*. Berdasarkan perkembangan dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai *homo administratikus* dan *organization man*.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, hak dari pegawai ASN diatur pada pasal 21. Dimana seorang PNS berhak memperoleh beberapa

hal seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Selanjutnya kewajiban dari pegawai ASN adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban pegawai ASN dibagi dalam tiga jenis yaitu, kewajiban yang berhubungan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya, kewajiban berdasarkan pangkat dan jabatan, serta kewajiban-kewajiban lain.<sup>4</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, kewajiban dari Pegawai ASN diatur pada pasal 23 yang menyatakan bahwa pegawai ASN wajib:

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;

---

<sup>4</sup> Sastra Djatmika, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Djembatan, Jakarta, 1984, hal. 145.

- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

## 2. Pembinaan Aparatur Sipil Negara

Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola hidup yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan keinginan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha menata ulang pola kehidupannya.

Hidayat, memberikan uraian bahwa pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, berencana, teratur, dan terarah untuk meningkatkan sikap dan keterampilan seseorang dengan tindakan-tindakan, pengarahan, pembimbingan, pengembangan dan stimulasi dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>5</sup>

Pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik, pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu.<sup>6</sup> Pengertian diatas mengandung dua hal yaitu: pertama, bahwa pembinaan itu sendiri bisa berupa tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan; kedua, pembinaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu.

Pengertian lain dikemukakan oleh Raharjo dkk, bahwa pembinaan dalam

---

<sup>5</sup> Hidayat, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hal. 10.

<sup>6</sup> Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana Press, Jakarta, 1999, hal. 52.

manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk menaikkan potensi dan kompetensi melalui pendidikan formal maupun informal, pembinaan menurut pengertian diatas, bertujuan untuk menggali potensi dan kompetensi pegawai.<sup>7</sup>Potensi dan kompetensi pegawai perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas kerja.

Pembinaan adalah proses mengarahkan yang dilakukan seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja, dan membantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimal. Pembinaan erat kaitannya dengan kata membina, membimbing, yaitu proses pemberian dukungan oleh manajer untuk membantu seorang karyawan mengatasi masalah pribadi di tempat kerja atau masalah yang muncul akibat perubahan organisasi yang berdampak pada prestasi kerja.<sup>8</sup>Pembinaan pegawai dapat diartikan sebagai suatu kebijaksanaan agar perusahaan (organisasi) memiliki pegawai yang handal dan siap menghadapi tantangan. Kegiatan dalam pembinaan yang dilakukan antara lain, pembentukan sikap mental yang loyal, peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi.<sup>9</sup>Rencana pembinaan harus berkait dengan sistem penghargaan agar pegawai bersemangat untuk mengabdikan dan setia pada organisasi.

Pembinaan diberikan batasan yang sempit, yaitu upaya untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Istilah pembinaan dalam administrasi kepegawaian diberikan

---

<sup>7</sup>*Ibid*, hal. 7.

<sup>8</sup>*Ibid*, hal. 9.

<sup>9</sup>*Ibid*.

pengertian yang luas, meliputi berbagai unsur kegiatan seperti pengembangan karier, perpindahan, pendidikan dan pelatihan, sampai dengan kesejahteraan diluar gaji. Pembinaan dalam konteks pembahasan administrasi kepegawaian, pembinaan pegawai diartikan sebagai proses pembentukan sosok pegawai yang diinginkan organisasi.<sup>10</sup>Kegiatan pembinaan tersebut meliputi pembentukan sikap mental yang loyal dan setia pada pemerintah dan negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi.Langkah sulit dalam pembinaan adalah mengubah sikap mental dan meningkatkan kemampuan mereka yang berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.<sup>11</sup>

Untuk meningkatkan SDM Aparatur Sipil Negara, maka diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan bagi aparatur negara sebagai investasi manusia yang tidak bisa dilaksanakan oleh suatu organisasi, tidak saja meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematapan perwujudan perilaku yang diinginkan.

Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang sangat penting sebab Aparatur Sipil Negara merupakan unsur untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuannegara.Dengan semakin bertambahnya volume dan kompleksitas tugas-tugas lembaga pemerintahan dan silih bergantinya regulasi yang begitu cepat perlu upaya-upaya untuk memperlancar tugas-tugas Aparatur Sipil Negara.

---

<sup>10</sup>Tayibnapis Burhannudin, *Administrasi Kepegawaian; Suatu Tinjauan Analitik*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1986, hal. 136.

<sup>11</sup>*Ibid*, hal. 405.

Upaya tersebut tentunya tidak mudah, untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berkelanjutan yang berdasarkan Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Sistem prestasi kerja adalah sistem kinerja objektif Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kompetensinya, dengan demikian, diperoleh penelitian yang objektif terhadap kinerjanya.<sup>12</sup>Penyusunan standar kompetensi jabatan merupakan kegiatan dinamis, dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, standar kompetensi jabatan harus selalu dievaluasi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi.

Dengan demikian, pembinaan memegang peranan penting demi tercapainya pelaksanaan pekerjaan. Untuk itu pembinaan merupakan langkah akhir untuk menjamin pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan.<sup>13</sup>

Aparatur Negara dalam melaksanakan pembinaan diperlukan adanya landasan hukum yang kuat dan memuat ketentuan yang tegas sebagaimana tertulis dalam buku Burhanudin yang berjudul *Administrasi Kepegawaian* antara lain:

---

<sup>12</sup> Hanif Nurcholis, *Teori Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, PT Grafindo, Jakarta, 2007, hal. 254.

<sup>13</sup> Dessler, *Manajemen Personalial: Teknik dan Konsep Modern*, Erlangga, Jakarta, 1993, hal. 86.

- a. Pegawai Negeri Sipil adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Masyarakat dan Abdi Negara.
- b. Pegawai Negeri Sipil harus setia dan taat sepenuhnya pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
- c. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara terintegrasi, yaitu adanya ketentuan pembinaan yang sama terhadap segenap Pegawai Negeri Sipil, baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- d. Pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja.
- e. Sistem penggajian yang mengarah pada penghargaan terhadap prestasi kerja dan besarnya tanggung jawab.
- f. Satuan organisasi lembaga pemerintah mempunyai jumlah dan kualitas pegawai yang rasional berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja.
- g. Tindakan korektif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang nyata-nyata melakukan pelanggaran terhadap norma-norma hukum dan norma-norma kepegawaian.
- h. Pembinaan dan pengembangan jiwa korsa yang bulat untuk menjamin keutuhan dan kekompakan segenap Pegawai Negeri Sipil.
- i. Pengembangan sistem administrasi yang berdaya guna dan pengawasan yang berhasil guna.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Burhanudin Tayibnapi, *op.cit.*, hal. 136.

### 3. Tujuan Pembinaan Aparatur Sipil Negara

Pembinaan Aparatur Negara yang diorientasikan kepada kemampuan, kesetiaan pengabdian dan tanggung jawab Pegawai Negeri terhadap bangsa dan Negara, merupakan salah satu usaha untuk mengimbangi laju pembangunan dan menghadapi era globalisasi pasar bebas, adapun yang menjadi tujuan dari pembinaan Pegawai Negeri adalah sebagai berikut:

- a. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.
- b. Meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk kegiairahan kerja.
- c. Diarahkan menuju terwujudnya komposisi pegawai, baik dalam jumlah maupun mutu yang memadai, serasi, dan harmonis.
- d. Terwujudnya Pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.
- e. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata.
- f. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu dan berimbang.
- g. Diarahkan kepada pembinaan dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja.<sup>15</sup>

Suatu pembinaan diarahkan agar : (1) Pegawai dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna; (2) Mutu keterampilan pegawai

---

<sup>15</sup> Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 1996, hal. 85.

meningkat sehingga dapat menjamin semakin berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas-tugas; (3) Diperolehnya para pegawai yang setia dan taat kepada kepentingan perusahaan (organisasi), negara dan pemerintah dan (4) terciptanya iklim kerja yang harmonis, serasi dan mampu menghasilkan produk yang bermutu dan optimal.<sup>16</sup> Melihat besarnya peranan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka hadirnya para Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kecakapan dan keterampilan serta motivasi dalam diri masing-masing individu sangatlah dibutuhkan, supaya tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak hanya menjadi dokumen historis saja tetapi juga harus dilaksanakan.<sup>17</sup> Perhatian dan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi tempat dimana ia bertugas sangatlah penting, karena tanpa atau kurangnya perhatian dan pembinaan pegawai dalam suatu organisasi akan menimbulkan berbagai efek yang dapat mengancam hidup organisasi yang bersangkutan.<sup>18</sup>

#### **4. Jenis Pembinaan Aparatur Sipil Negara**

Berdasarkan beberapa referensi, diketahui bahwa pembinaan bermacam-macam jenis atau bentuknya. Sastrohadiwiryono dalam salah satu bukunya menguraikan dua jenis pembinaan, yaitu pembinaan moral dan pembinaan disiplin kerja.<sup>19</sup> Bentuk pembinaan yang dilakukan yang harus dilakukan terhadap pegawai, yaitu (1) pembinaan mental dan spiritual; (2) pembinaan loyalitas; (3) pembinaan hubungan kerja; (4) pembinaan moral dan

---

<sup>16</sup> Saydam Gouzali, *Kamus Istilah Kepegawaian*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997, hal. 205.

<sup>17</sup> *Ibid.*, hal. 206,

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 281.

semangat kerja; (5) pembinaan disiplin kerja; (6) pembinaan kesejahteraan; dan (7) pembinaan karier untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi di masa datang.<sup>20</sup> Implementasi *character building* sebagai bagian dari falsafah pembinaan dan pengembangan pribadi secara utuh menggunakan tiga landasan operasional sebagai berikut: (1) pembinaan ketabahan dan keuletan (ketahanan) secara *boottom up*; (2) pembinaan pemikiran, sikap, dan perilaku secara utuh; dan (3) pembinaan keberhasilan kinerja secara berimbang.<sup>21</sup>

Pembinaan dalam perspektif landasan normatif kepegawaian, difokuskan pada beberapa hal, yaitu: pembinaan prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja (Pasal 19 ayat 2), pembinaan jiwa korps, pembinaan kode etik, dan pembinaan disiplin pegawai (Pasal 30 ayat 1-2). Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam konteks kepegawaian di atas paling tidak meliputi tiga aspek ruang lingkup, yaitu: aspek pembinaan sikap, pembinaan mental dan perilaku pegawai. Sebagai contoh, pembinaan jiwa korps antara lain ditujukan agar Pegawai Negeri Sipil memiliki rasa kebanggaan terhadap profesinya. Pembinaan kode etik antara lain bertujuan untuk menanamkan identitas dan perilaku profesional sebagai pelayan masyarakat, sedangkan pembinaan disiplin menekankan agar pembinaan Pegawai Negeri Sipil mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Kebijakan pokok pembinaan Pegawai Negeri Sipil meliputi: (1) Lingkup pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah nasional: (2) Pembinaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan prestasi

<sup>20</sup> Saydam Gouzali, *op.cit.*, hal. 207.

<sup>21</sup> Soedarsono, Soemarsonoi, *Character Building, Membentuk Watak*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2002, hal. 165.

kerja: (3) Standar kompetensi jabatan Pegawai Negeri Sipil berlakunasional dan berorientasi global; dan (4) Pembentukan perilaku dan etos kerja yang peka terhadap pelayanan dan pengembangan masyarakat.<sup>22</sup>

Pembinaan Aparatur Sipil Negara ke depan diarahkan pada Aparatur Sipil Negara yang netral, profesional, sejahtera, dan akuntabel. Pembinaan Aparatur Sipil Negara dengan kata lain, diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme, bersikap dan berperilaku jujur, bersih dan disiplin, bermoral tinggi, dan netral dari pengaruh partai politik.<sup>23</sup>

Aparatur Sipil Negara dalam pengertiannya merupakan lembaga pemerintah yang mengatur mengenai manajemen tentang kepegawaian yang dimana dalam urusan manajemen kepegawaian tersebut mengatur juga tentang segala urusan kerja, lapangan kerja, pekerja, perjanjian kerja, hubungan kerja, waktu kerja dan lain sebagainya. Mengenai hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Para pihak terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha bersedia mempekerjakan pekerja dengan memberi upah. Menurut Husni dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar

---

<sup>22</sup> Hardijanto, *Pembinaan Kepegawaian Dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Makalah disampaikan pada Diklatpim Tingkat II. LAN, Jakarta, 2003, hal. 2.

<sup>23</sup> Miftah Thoha, *op.cit.*, hal. 54.

upah.<sup>24</sup> Hubungan kerja pada intinya adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.<sup>25</sup>

Dari uraian di atas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja, maka beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja ada empat unsur penting yaitu:<sup>26</sup>

- a. Adanya pekerjaan;
- b. Adanya perintah orang lain;
- c. Adanya upah;
- d. Terbatasnya waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

Hubungan kerja antara majikan dan buruh didasari dengan adanya perjanjian kerja karena hubungan kerja sebagai bentuk hukum baru lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

## 5. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut

<sup>24</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal. 25.

<sup>25</sup> Zainal Asikin et al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Ctk Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 51.

<sup>26</sup> Abdul Khakim, *op cit*, hal. 25-26.

*arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian menurut Djumadi, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>27</sup> Menurut Shamad bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.<sup>28</sup>

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.<sup>29</sup>

Sebelum masuk pada bahasan tentang bagaimana UU ASN mengatur tentang PPPK dengan segala problematikanya, akan lebih baik jika kita memahami terlebih dulu konsep dan sejarah awal mula adanya istilah pegawai tidak tetap sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktiknya. Banyak sebutan untuk jenis pekerja yang tidak tetap ini, diantaranya pegawai tidak tetap, pegawai kontrak, pekerja temporer, dan lain-lain namun tetap merujuk pada hal yang sama. Istilah pegawai tidak tetap atau *temporary employee* adalah pegawai atau pekerja yang direkrut pada pekerjaan yang berdasarkan

---

<sup>27</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Ctk Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 23.

<sup>28</sup> Abdul Khakim, *op. cit*, hal. 28.

<sup>29</sup> *Ibid.*

suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu.<sup>30</sup> Pendapat selanjutnya datang dari Kirk dan Belcovics, 2008 dalam Simanungkalit 2013:44 pegawai tidak tetap didefinisikan sebagai individu-individu yang secara langsung direkrut atau melalui agen tenaga kerja dan kemudian diperkerjakan oleh organisasi untuk mengisi jabatan atau pekerjaan dengan jangka waktu tertentu atau terbatas. Sebelum mengenal PPPK, Indonesia sudah banyak mengenal istilah pegawai tidak tetap di birokrasi, misalnya pegawai *outsourcing* yang menangani permasalahan kebersihan dan keamanan lingkungan organisasi. Pegawai *outsourcing* ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan inti organisasi namun sebagai pendukung kegiatan operasional. Selain itu, dikenal juga tenaga honorer atau Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang tugasnya membantu PNS dalam melaksanakan tugas. Perbedaan antara pegawai *outsourcing* dengan honorer atau PTT tadi terletak dari penanggung jawabnya. Pegawai *outsourcing* tidak ditangani langsung oleh birokrasi karena penyediannya dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, sedangkan tenaga honorer atau PTT ditangani langsung oleh birokrasi/pemerintah dari mulai rekrutment, penggajian sampai pada pemberhentiannya.<sup>31</sup>

Dari pengertian-pengertian perjanjian kerja di atas dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:<sup>32</sup>

a. Adanya unsur pekerjaan

---

<sup>30</sup>Heathfield, 2013 dalam Purwoko 2013:14

<sup>31</sup>Rike Anggun Artisa, "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Artisa Vol. 06; No. 01; Tahun 2015 Halaman 33-42

<sup>32</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 56-57.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan sebagai obyek perjanjian. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya waktu

Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja.

d. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Syarat sah perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak merupakan kesepakatan yang mengikatkan para pihak. Artinya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.<sup>33</sup>

Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum maksudnya adalah para pihak pekerja maupun pengusaha membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.<sup>34</sup>

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.<sup>35</sup> Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup>*Ibid*, hal. 57.

<sup>34</sup>*Ibid*, hal. 58.

<sup>35</sup>*Ibid*.

<sup>36</sup>*Ibid*.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dalam membuat perjanjian atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut obyek perjanjian. Apabila syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif maka akibat hukum dari perjanjian tersebut akan dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.<sup>37</sup>

Dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

---

<sup>37</sup>*Ibid*, hal. 58-59.

Dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat perusahaan.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat kerja.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal lahir perjanjian kerja dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 54 ayat (2) menjelaskan bahwa ketentuan pada huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa perjanjian kerja bersifat lebih rendah dari peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap.

Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap.<sup>38</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Ketentuan ini ada dalam Pasal 58 ayat (1). Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak tanpa izin dari pejabat yang berwenang. Adanya ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu karena perjanjian kerja tersebut berlangsung relatif singkat.

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

---

<sup>38</sup>*Ibid*, hal. 45.

- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir apabila pengusaha meninggal atau beralihnya perusahaan. Apabila terjadi peralihan perusahaan perjanjian kerja yang terdahulu tidak mengurangi hak-hak pekerja kecuali ada ketentuan lain. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja berdasarkan Pasal 62 pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.<sup>39</sup>

Menurut Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Dalam perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian dalam perjanjian kerja

---

<sup>39</sup>Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

harus dipenuhi tiga unsur yaitu ada orang dibawah pimpinan orang lain, penunaian kerja, dan adanya upah.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Di dalam Keputusan Menteri tersebut mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 1 tentang Ketentuan Umum dalam Keputusan Menteri tersebut yang dimaksud dengan:

- a. 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 pekerja tertentu.
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.100/Men/VI/2004memberikan batasan-batasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai berikut:

- a. Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Menteri dapat menetapkan ketentuan PKWT khusus untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya. Dalam praktek sering terjadi penyimpangan atas hal ini. Dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang bersifat rutin atau tetap.

Guna mengantisipasi masalah ini Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan kategori pekerjaan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan 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 penjajagan.

Di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.100/vMEN/VI/2004 disebutkan bahwa:

- a. Pasal 3 menyebutkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu yang paling lama dibuat untuk 3 (tiga) tahun. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Pekerjaan Waktu Tertentu yang didasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan. Pembaharuan dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya Perjanjian Kerja.

- b. Pasal 4 menyebutkan pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca dan hanya dapat dilakukan untuk suatu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
- c. Pasal 8 menyebutkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan dan hanya dapat dilakukan untuk jangka paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam 1 (satu) perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 didasarkan atas:

- a. Jangka waktu; atau
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Menurut Djumialdji perjanjian kerja untuk waktu tertentu ada 3 (tiga) bentuk, yaitu:<sup>40</sup>

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 1 (satu) tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misal jika majikan mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut ijin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja.

---

<sup>40</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, edisi revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal. 23.

- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misal di perkebunan terdapat buruh pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi yang hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai, maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri dari:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas waktu tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam K.U.H Perdata dapat diadakan setelah waktu yang diperjanjikan selesai tanpa batasan sampai kapan perjanjian kerja untuk waktu tertentu boleh diadakan. Dengan demikian buruh selama hidupnya dalam memperoleh pekerjaan selalu tidak tetap artinya mungkin bekerja mungkin tidak. Namun demikian perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas waktu tertentu dan pekerjaan tertentu, batas maksimal jangka waktunya hanya 6 tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi.

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus memenuhi syarat-syarat pembuatan yang terbagi dalam 2 (dua) macam, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kesepakatan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya perjanjian yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara formil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diatur dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan dan jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Jangka waktu mulai berlakunya Perjanjian Kerja.
- h. Tempat lokasi perjanjian kerja dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat-syarat yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Apabila ternyata kualitas isinya lebih rendah, maka syarat-syarat kerja yang berlaku adalah yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu dibuat dalam rangkap 3 (tiga), masing-masing rangkap untuk pekerja, pengusaha, dan dinas atau instansi yang membidangi ketenagakerjaan setempat. Seluruh biaya yang timbul atas pembuatan Perjanjian Kerja Waktu tertentu menjadi tanggungan pengusaha.

Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat penafsiran antara keduanya maka yang berlaku Perjanjian Kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Dalam Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur pula bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan jika ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mensyaratkan masa percobaan, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut batal demi hukum.

Jangka waktu pelaksanaan Perjanjian Kerja dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Ketentuan diatas diatur dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu dapat diperpanjang dan/atau diperbarui. Diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja, sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan baru setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 (dua) tahun. Berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum.

Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP.100/MEN/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004, pengaturannya terdapat dalam BAB II, tentang PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun terdapat dalam Pasal 3 yang menyebutkan bahwa:

- a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- b. PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

- d. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- e. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- f. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 5 dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- g. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat 6 tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- h. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat 5 dan ayat 6 yang dituangkan dalam perjanjian.

Pasal 15 Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.100/MEN/VI/2004 menyatakan bahwa:

- a. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- b. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat 2, atau pasal 5 ayat 2, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- c. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan pasal 8 ayat 2 dan ayat 3, maka PKWT berubah menjadi PKWT sejak dilakukan penyimpangan.

- d. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, ayat 2, ayat 3 dan ayat 4, maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWT.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu pada umumnya sama dengan berakhirnya perjanjian kerja. Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga berlaku untuk perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan demikian perjanjian kerja waktu tertentu berakhir karena:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Selain itu juga diatur dalam Pasal 3 huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, yang pada intinya ketentuan Pasal 3 huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tersebut sama dengan ketentuan dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.