

TINJAUAN YURIDIS AKIBAT HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG BERTENTANGAN DARI KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

MAKSUM, HAIRUL

Dosen Fak. Hukum Universitas Gunung Rinjani
Selong – Lombok Timur

Email : hairulmaksu71@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu apabila bertentangan dengan ketentuan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bersifat Yuridis Normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*library research*) yaitu didasarkan pada literatur hukum atau studi dokumen yang diambil dari bahan-bahan kepustakaan hukum seperti Undang-undang, Buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan kamus-kamus hukum. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Pasal 56 s.d Pasal 62 UU N0. 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 57 berbunyi sebagai berikut :“**ayat.(1)** Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin; **ayat (2)** perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu; **ayat (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;” Dan juga diatur dalam pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan bahwa : (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja; (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum;

Kata Kunci : Akibat Hukum, PKWT, Bertentangan dengan undang-undang

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the legal consequences of the agreement a certain time when contrary to the provisions of Act No. 13 year 2003 concerning Employment. This Juridical Normative nature of the research, using the approach of legislation (*library research*) that is based on law or literature study of documents captured from hukum library materials such as legislation, books with regard to the problems in the thorough and legal dictionaries. Agreement time (PKWT) is set in article 56 s. d Article 62 of LAW N0. 13 year 2003. In article 57 reads as follows: "paragraph. (1) a workplace Agreement for a specific time and must be made in writing using English and latin letters; paragraph (2) of the agreement for a specific time that is created is not written is contrary to the provisions of the sebagaimana referred to in subsection (1) is expressed as a work agreement for time is not certain; paragraph (3) in the event the agreement is made in English and foreign languages, if then there is a difference of interpretation between the two, then the applicable agreement made in Indonesian language;. " And also regulated in article 58 law No. 13 Year 2003 explained that: (1) employment Agreement for a specified time can not require the existence of a work trial period; (2) in the event of a work trial period is stipulated in the agreement referred to in subsection (1), a work trial period required is annulled by law;

Keywords: legal consequences, PKWT, contrary to legislation

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang amat mempengaruhi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia adalah pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang tidak seimbang. Dalam literatur hukum ketenagakerjaan yang ada, riwayat hubungan hukum perburuhan di Indonesia pada sejarahnya diawali oleh masa yang sangat suram yang ditandai dengan sejarah pahit bangsa Indonesia menjadi bangsa yang terjajah, bahkan pada masa yang sangat suram tersebut yakni zaman perbudakan, terjadi berbagai macam bentuk penindasan dan perlakuan diluar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun oleh penguasa pada masa itu.

Pada dasarnya tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk menciptakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, akan tetapi jika hubungan antara pekerja dan pengusaha diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan hukum ketenagakerjaan tersebut sulit untuk terealisasi karena pihak yang kuat cenderung ingin menindas pihak yang lemah secara sosial ekonomi, dan akhirnya selalu menekan pihak pekerja yang mempunyai posisi lemah dalam hubungan ketenagakerjaan tersebut.

Atas dasar itu setelah datangnya masa kemerdekaan sehingga pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Dalam campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan melalui berbagai macam peraturan perundang-undangan dapat memberikan kepastian hukum, baik bagi pekerja maupun bagi pengusaha yang mempunyai perusahaan. Campur tangan pemerintah dalam dunia ketenagakerjaan ini diimplementasikan dalam bentuk peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, undang-undang tersebut telah membawa perubahan yang mendasar dengan menjadikan sifat hukum ketenagakerjaan yang dulunya hanya bersifat privat saja, namun sekarang sifat

hukum ketenagakerjaan tersebut juga bersifat publik yang artinya mengisyaratkan bahwa hukum ketenagakerjaan tersebut saat ini bersifat ganda. Sifat privat hukum ketenagakerjaan melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, sedangkan sifat publik hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi siapa saja yang melanggar ketentuan dibidang ketenagakerjaan, dan dapat dilihat dari adanya ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah minimum (Lalu husni, 2014:12).

Hubungan kerja adalah hubungan antar pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang didalamnya mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan bunyi pasal 1 angka 15 undang-undang ketenagakerjaan tersebut jelas sekali mengisyaratkan bahwa hubungan kerja dapat terjadi apabila telah ditandatangani perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang didalamnya tercantum syarat-syarat kerja.

Dalam pembuatan perjanjian kerja isi yang terkandung didalam perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan juga tidak boleh bertentangan dengan moral, yaitu disatu pihak para pekerja melihat upah merupakan sebuah jaminan untuk melangsungkan kehidupan pribadi dan keluarganya yang diharapkan untuk di dapatkan setinggi-tingginya, sedangkan pihak pengusaha melihat upah yang diberikan kepada pekerja merupakan bagian dari pengeluaran yang termasuk dalam proses produksi barang dan jasa sehingga harus ditekan pengeluaran tersebut serendah-rendahnya. Pandangan yang berbeda antara pengusaha dan pekerja dalam memaknai arti upah tersebut yang menyebabkan sering terjadinya perselisihan. Kedudukan pekerja sebagai individu dalam hubungan kerja masih sangat lemah, sehingga sering pekerja menuntut untuk

perbaikan upah, namun hal tersebut tidak gampang untuk terealisasi karena pengusaha selalu mengelak memenuhinya dengan berbagai alasan. Tuntutan kenaikan upah yang diinginkan oleh pekerja, kecil kemungkinannya untuk berhasil karena pekerja dalam menuntut kenaikan upah tersebut sering dibayang-bayangi akan adanya pemecatan atau dengan kata lain akan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha apabila tuntutan tersebut terus-menerus digaungkan karena bertentangan dengan ketetapan yang telah ditetapkan oleh pengusaha atau perusahaan.

Pengaturan tentang perjanjian dapat kita temukan didalam buku III bab II pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi :

“ suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainya atau lebih”.

Kemudian lebih lanjut dijelaskan di dalam pasal 1338 KUHPerdara yang berbunyi :“suatu persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Disisi lain ada pula yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari uraian tersebut maka dapat diterangkan bahwa perjanjian adalah sebuah kesepakatan antara dua orang atau lebih dalam lapangan hukum kebendaan untuk saling memberi atau menerima sesuatu. Kemudian dalam pasal 50 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “suatu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan. Segala biaya yang perlu dikeluarkan dalam rangka pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja menjadi tanggung-jawab pengusaha.”

Menurut batasannya perjanjian kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian :

PKWT (perjanjian Kerja Waktu tertentu)
PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu TidakTertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak (Lalu Husni, 2008:60), yang pekerjaanya sering disebut karyawan kontrak yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu pekerjaan.

Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal 3 bulan). Pekerja atau buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus minimal sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

Namun dalam praktek dilapangan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terkadang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang, dalam hal ini Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya banyak pengusaha yang memperkerjakan pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja waktu Tertentu (Pekerja tidak tetap), akan tetapi pekerja tersebut mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen diperusahaannya (PKWTT).

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas permasalahan ini dengan mengangkat pokok permasalahan : “Bagaimanakah Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Apabila Bertentangan dengan Ketentuan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Dikatakan yuridis normatif karena dikaji dengan pendekatan perundang-undangan (library research) yaitu didasarkan pada literatur hukum atau studi dokumen yang diambil dari bahan-bahan kepustakaan hukum, yang terdiri dari :

a. Bahan hukum primer yaitu bahan pustaka yang merupakan bahan hukum yang utama dan belum diolah oleh orang lain (seperti undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang sudah dikelola oleh orang lain atau oleh peneliti yang pakar dibidangnya (seperti buku-buku, artikel, koran dan sumber lainnya seperti internet).
- c. Bahan hukum tersier yaitu sumber bahan hukum yang berasal kamus-kamus hukum yang berkaitan dengan hal-hal yang akan dibahas (Soerjono Soekanto, 1986:52).

PEMBAHASAN

A. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 14 menyebutkan "suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Selanjutnya menurut pendapat Subekti yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (bahasa belanda "*dierstverhanding*") yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus diataati oleh pihak yang lain (buruh) (Subekti, 1977:63).

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar ;

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
4. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Pasal 54 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c) jabatan atau 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) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu untuk pekerjaan yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu ((Lalu Husni, 2008:70).

B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa 'Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja'. Pasal tersebut mengamanatkan, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan untuk melanjutkan hidupnya dan hidup keluarganya, dan pekerjaan itu harus berkesinambungan tanpa putus.

Untuk menjalankan amanat Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut, maka jawabannya ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Ada dua jenis pekerjaan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Menurut pasal 57 ayat 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa Perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan masa percobaan.

Dalam pasal 59 ayat 1 Undang-undang 13 tahun 2003 mengamanatkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang dalam percobaan atau penajakan;

Persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja Waktu tertentu sebagaimana syarat perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik mengenai syarat materiil maupun syarat formil. Dalam pasal 58 ayat 1 Undang-Undang 13 Tahun 2003 diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja. Jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan, maka masa percobaan dalam PKWT tersebut adalah batal demi hukum (Abdul Khakim, 2009:67-68).

Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja tersebut berlangsung relatif singkat, karena pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, Pekerjaannya yang sekali

selesai atau bersifat sementara dan pekerjaan yang bersifat musiman.

C. Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian Kerja memang dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Namun dalam PKWT, perjanjian kerja yang dibuat harus dibuat dalam bentuk tertulis. Menurut Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus memuat:

- 1). nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- 2). nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- 3). jabatan atau jenis pekerjaan
- 4). tempat pekerjaan
- 5). besarnya upah dan cara pembayarannya;

PKWT adalah perjanjian kerja yang didalamnya memuat batas waktu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja ini biasanya digunakan untuk pekerja tidak tetap atau PKWT dapat didasarkan atas dua hal yaitu; jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan (Abdul Khakim,2007).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Pasal 56 s.d Pasal 62 UU NO. 13 Tahun 2003.

Dalam Pasal 57 berbunyi sebagai berikut :

“ayat.(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin; ayat (2) perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu; ayat (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;”

Kemudian dalam pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan bahwa :

- (1) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;*
- (2) *Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum;*

Perjanjian kerja ini didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian jenis ini dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia yang ditulis dengan huruf latin. Jadi, ada tiga hal yang harus diperhatikan yaitu dibuat secara tertulis, dengan menggunakan bahasa Indonesia, dan ditulis dengan menggunakan huruf latin. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa asing, maka perjanjian dinyatakan batal demi hukum dan akibatnya perjanjian kerja berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap. Perjanjian kerja ini juga tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum, yang mengakibatkan juga perubahan dari PKWT (pekerja tidak tetap) menjadi PKWTT (pekerja tetap).

Perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan salah satu akibat dari ketidakcermatan dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Disinilah pentingnya seorang perancang kontrak (contract drafter) suatu perjanjian kerja. Apabila tidak cermat dapat merugikan perusahaan, baik secara yuridis maupun secara ekonomis (Abdul Khakim, 2009:72).

Karena keterbatasan pengetahuan atau terkendala hal-hal lain, seringkali perjanjian kerja yang dibuat adalah perjanjian kerja dalam bentuk lisan baik PKWTT maupun PKWT dan terkadang memberlakukan masa percobaan

terhadap PKWT merupakan pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan (Maimun, 2007). Sesuai dengan ketentuan Pasal 57 ayat (2) dan pasal 58 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, maka PKWT yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis dan memberlakukan masa percobaan dinyatakan sebagai PKWTT. Dari ketentuan tersebut, status pekerja yang semula pekerja tidak tetap konsekuensinya pekerja tersebut mendapatkan hak-hak sebagai pekerja tetap.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dibuat dalam bahasa indonesia dalam bentuk tertulis. Dalam pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:
 - a) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin;*
 - b) *perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;*
 - c) *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;”*
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak diperbolehkan menggunakan masa percobaan. Dalam pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:
 - a) *Perjanian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan;*
 - b) *Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan*

kerja yang disyaratkan batal demi hukum;

B. SARAN

1. Penulis mengharapkan bagi perusahaan yang memperkejakan pekerja, dalam membuat Perjanjian Kerja harus disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku supaya tidak merugikan perusahaan.
2. Harapan kedepan semoga semua perusahaan yang memperkerjakan banyak pekerja supaya mengangkat pekerjaanya tersebut sebagai pegawai tetap agar dapat mendorong semangat kerja para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku buku

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan indonesia*, Bandung, 2009,
- Husni,Lalu, , Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, edisi revisi (Jakarta, Rajawali Pers, 2014,
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007
- Subekti. *Aneka Perjanjian*, penerbit Alumni, bandung 1977,
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, jakarta
- Soedarsono, *Kamus Hukum*, Rineka citra, Jakarta, 1992
- Soekemi, Sri Hidayat, *Jakoeb koeswara, Materi pokok hubungan Ketenagakerjaan*, Karunia UT, 1988

B. Undang-undang

- Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaa*. UU No.13 Tahun 2003. (LN No.39 TLN.4275)
- Indonesia, *Undang Undang Tentang serikat pekerja, UU No. 21 tahun 2000*. (LN No.39 TLN. 4280)
- Indonesia, Kitab undang-undang Hukum Perdata