

## Kewajiban Perusahaan Untuk Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Dinas Ketenagakerjaan

Bayu Fajar Satria  
bayufjrs@gmail.com  
Universitas Airlangga

### Abstract

*An employment contract is an agreement between a worker/labor and the employer that contains the work conditions, as well as the rights & obligations of both parties. The content of an employment contract should comply with the principle of freedom in making a contract. The problem that arises in the making of the employment contract is the presence of a Fixed Term Employment Contract (FTEC) & Indefinite Term Employment Contract (ITEC) in Indonesia's Labor Legislation. The next problem in the practice of these contracts is that there needs to be a clarification of the definition between registration and recording of FTEC in the relevant labor institution (government labor agency). In its practice, many companies are not recording the FTEC of their employees to the government labor agency. Meanwhile, the labor legislation itself does not regulate the law consequences of an unrecorded FTEC. There have been some disputes between employers and law practitioners but there is no court jurisprudence about the law consequences for this matter. This research adopted the normative juridical method, which is to find the relevant regulations/law principles and to obtain a solution using statute & conceptual approach. The absence of FTEC record in the city government labor agency in 7 days after the signing is a violation of the law. Thus, an employment contract should be made legitimately, which fulfilled the formal & material norms regulated by the Labor Legislation.*

**Keywords:** Employment contract; Indonesia's Labor Legislation; Registration.

### Abstrak

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Isi perjanjian kerja para pihak sebagai cerminan dari asas kebebasan berkontrak. Permasalahan yang timbul adalah terkait dengan perjanjian kerja, khususnya dalam UU Ketenagakerjaan dikenal adanya PKWT dan PKWTT. Permasalahan yang timbul selanjutnya adalah dalam praktek, perlu dilakukan klarifikasi mengenai definisi antara "pendaftaran" dan "pencatatan" PKWT di instansi ketenagakerjaan terkait (Disnakertrans). Dalam praktek, banyak perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT karyawan-karyawannya ke Disnakertrans, sementara peraturan perundang-undangan sendiri tidak mengatur akibat hukumnya jika PKWT tersebut tidak dicatatkan. Dan terhadap ketiadaan pencatatan ini, di kalangan HRD maupun praktisi hukum sendiri masih ada perbedaan pendapat disamping belum ada yurisprudensi pengadilan yang menentukan akibat hukum dari tidak dicatatnya PKWT. Penelitian ini menggunakan tipe pada metode penelitian yuridis normatif, yaitu berdasarkan upaya penemuan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin hukum yang sesuai untuk menemukan dan menerapkan hukum yang mengatur kehidupan sosial masyarakat. Tidak dicatatkannya PKWT terhadap instansi terkait yakni Disnakertrans kabupaten/kota dalam waktu 7 hari setelah penandatanganan merupakan sesuatu yang bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu suatu perjanjian kerja haruslah dibuat secara sah yakni memenuhi syarat-syarat yang telah diatur oleh UU Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Perjanjian kerja; Disnakertrans; Pendaftaran.

## Pendahuluan

Disetiap kegiatan kehidupan manusia erat kaitannya dengan perjanjian, salah satunya terkait dengan pekerjaan. Pekerjaan adalah segala sesuatu kegiatan yang dijalankan oleh pekerja untuk majikannya dalam suatu hubungan kerja yang dilandasi oleh sebuah perjanjian serta bertujuan mendapatkan upah. Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan atau bekerja adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah perintah dan kepentingan orang lain tersebut, dengan memperoleh imbalan atau upah<sup>1</sup> Untuk melandasi suatu pekerjaan umumnya diawali dengan adanya suatu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) Pasal 1 angka 14 yakni “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Dari definisi tersebut, perjanjian mengandung unsur-unsur yang bisa dibidang sangat penting yakni menyangkut syarat, hak, dan kewajiban yang mana menyangkut kepentingan para pihak baik pekerja maupun pemberi kerja. Sehingga keberadaannya tidak bisa dianggap remeh.

Isi perjanjian kerja memang para pihak menentukan isi dari pihak hal ini sebagai cerminan dari asas kebebasan berkontrak. asas ini berarti bahwa kebebasan seseorang untuk membuat perjanjian macam apapun dan berisi apa saja sesuai dengan kepentingannya dalam batasbatas kesusilaan dan ketertiban umum, sekalipun perjanjian itu bertentangan dengan Pasal-Pasal hukum perjanjian.<sup>2</sup> pun demikian terkait dengan bentuk perjanjian secara umum tidak keharusan untuk dibuat secara tertulis maupun tidak, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 BW yang mana dalam syarat-syaratnya tidak diatur mengatur mengenai perjanjian yang harus dibuat secara tertulis.

---

<sup>1</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[1].

<sup>2</sup> Ghansam Anand, 'Prinsip Kebebasan Berkontrak Dalam Penyusunan Kontrak' (2011) 26 *Yuridika* 89.

Permasalahan yang timbul adalah terkait dengan perjanjian kerja, khususnya dalam UU Ketenagakerjaan dikenal adanya PKWT dan PKWTT. PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat 1 perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf Latin. Sedangkan berdasarkan keputusan menteri ketenagakerja dan transmigrasi nomor : KEP.100 / MEN / VI / 2004 (selanjutnya disebut Kepmen 100/2004) Pasal 1 angka 1 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 memang perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu perjanjian yang di tandatangani oleh kedua belah pihak.<sup>3</sup>

Permasalahan yang timbul selanjutnya adalah dalam praktek, perlu dilakukan klarifikasi mengenai definisi antara “pendaftaran” dan “pencatatan” PKWT di instansi ketenagakerjaan terkait (Disnakertrans). Pada kepmennakertrans 100 menentukan bahwa PKWT wajib mencatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Antara UU Ketenagakerjaan kepmen 100/2004 memberi penegasan tersendiri bahwa pencatatan tersebut merupakan suatu kewajiban, dan bukannya “pendaftaran”. Dalam praktek, memang banyak perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT karyawan-karyawannya ke Disnakertrans, sementara peraturan perundang undangan sendiri tidak mengatur akibat hukumnya jika PKWT tersebut tidak dicatatkan. Dan terhadap ketiadaan pencatatan ini, di kalangan HRD maupun praktisi hukum sendiri masih ada perbedaan pendapat disamping belum ada yurisprudensi pengadilan yang menentukan akibat hukum dari tidak dicatatnya PKWT. Dalam berbagai regulasi di bidang ketenagakerjaan memang tidak terdapat ketentuan yang langsung menentukan akibat hukumnya jika PKWT tidak dicatatkan, namun secara logika hukum tertentu saja kita dapat menelusuri jawabannya.

---

<sup>3</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[24].

Jika kita mengaitkannya dengan Pasal 52 UU ketenagakerjaan tentang syarat sahnya perjanjian kerja, bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian kerja adalah perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undanganyang berlaku, maka PKWT yang tidak dicatatkan oleh pengusaha itu bertentangan dengan Pasal 13 Kepmen 100/2004, yang berarti bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PKWT yang tidak dicatatkan itu dengan demikian tidak sah karena tidak memenuhi syarat. Memang tersebut merupakan bersifat formal, akan tetapi komponen formal dari ide *rechtsstaat* dapat memperoleh kekuatan material sehingga bersifat formal dan material. Komponen formal yang berhubungan dengan hak-hak kebebasan klasik, dan komponen material menyediakan hak-hak sosial, hak ini memerlukan aksi aktif dari pemerintah yang mempunyai kekuatan tertentu terhadap undang-undang.<sup>4</sup> Sehingga dicatatkanya suatu PKWT kepada instansi pemerintah merupakan suatu hal yang penting karena berdasarkan hal itu pemerintah sebagai regulator mampu untuk mengatur terbinanya suatu hubungan industrial yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Terhadap PKWT yang tidak sah tersebut, solusinya bisa kita temukan dalam Pasal 52 ayat (3) UU ketenagakerjaan, yaitu bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan menjadi "batal demi hukum". Berdasarkan hal tersebut diatas maka menarik untuk di analisis kewajiban untuk mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu beserta akibat hukumnya.

### **Keabsahan Terhadap Perjanjian Kerja Yang Tidak Dicatatkan Terhadap Disnakertrans**

Perjanjian adalah Perikatan adalah terjemahan dari istilah dalam bahasa Belanda "*verbinten*". Perikatan artinya hal yang mengikat antara orang yang

---

<sup>4</sup> Lanny Ramli, *The Settlement of the Industrial Relation Dispute in Indonesia* (Studia Humanitatis 2019).[6].

satu dan orang yang lain.<sup>5</sup> Hal yang mengikat adalah suatu peristiwa hukum yang dapat berupa perbuatan, kejadian, dan keadaan. Peristiwa hukum tersebut menciptakan hubungan hukum. Perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang-undang.<sup>6</sup> Hubungan hukum yang timbul diantara pihak-pihak yang terlibat dalam perikatan tersebut melahirkan hak dan kewajiban yang kemudian menimbulkan istilah “prestasi”, yaitu sesuatu yang dituntut oleh salah satu pihak kepada pihak yang lain. Perikatan adalah terjemahan dari istilah dalam bahasa Belanda “*verbinten*”. Hubungan hukum yang timbul diantara pihak-pihak yang terlibat dalam perikatan tersebut melahirkan hak dan kewajiban yang kemudian menimbulkan istilah “prestasi”, yaitu sesuatu yang dituntut oleh salah satu pihak kepada pihak yang satu.

### Syarat Sah Perjanjian

Tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu.<sup>7</sup> Berdasarkan penjelasan diatas, perikatan melahirkan “kewajiban” kepada orang perseorangan atau pihak tertentu yang dapat berwujud salah satu dari tiga bentuk berikut, yaitu :

- a. Untuk memberikan sesuatu;
- b. Untuk melakukan sesuatu;
- c. Untuk tidak melakukan suatu tertentu.

Perjanjian atau *Verbinten* mengandung pengertian yaitu suatu hubungan Hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.<sup>8</sup>

Berdasarkan Pasal 1313 BW yang menyatakan bahwa, “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Agar suatu perjanjian dapat dikatakan sah

---

<sup>5</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Citra Aditya Bakti 2000).[198].

<sup>6</sup> Soedharyo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Sinar Grafika 1999).[313].

<sup>7</sup> Solahudin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Visimedia 2008).

<sup>8</sup> M Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian* (Penerbit Alumni 1986).[6].

secara hukum dan dapat dilaksanakan berdasarkan Pasal 1320 BW:

- a) Sepakat mereka yang mengingatkan diri;
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- c) Suatu hal tertentu;
- d) Suatu sebab yang halal.

Adapun syarat pertama dan syarat kedua merupakan syarat subjektif karena mengenai orang-orangnya atau subjek yang mengadakan perjanjian, sedangkan syarat ketiga dan syarat keempat merupakan syarat objektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.<sup>9</sup> Tidak dipenuhinya salah satu atau lebih dari syarat-syarat sah nya perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 BW, baik syarat subjektif maupun syarat objektif, akan mempunyai akibat-akibat sebagai berikut.<sup>10</sup>

- a) Non-eksistensi, apabila tidak ada kesepakatan maka tidak timbul perjanjian.
- b) *Vernietigbaar* atau dapat dibatalkan, apabila kontrak tersebut lahir karena adanya cacat kehendak (*wilsgebreke*) atau karena ketidakcakapan (*onbekwaamheid*) – (Pasal 1320 BW syarat pertama dan kedua), berarti hal ini terkait dengan unsur subjektif, sehingga berakibat kontrak tersebut dapat dibatalkan; dan
- c) *Nietig* atau batal demi hukum, apabila terdapat perjanjian yang tidak memenuhi syarat objek tertentu atau kausanya tidak diperbolehkan (Pasal 1320 BW syarat ketiga dan keempat), berarti hal ini terkait dengan unsur objektif, sehingga berakibat perjanjian tersebut batal demi hukum.

Mengenai kecakapan, cakap artinya *mampu*, seseorang dapat disebut *cakap* atau *mampu* untuk membuat perikatan artinya bahwa menurut hujum orang tersebut diperbolehkan atau diijinkan untuk membuat suatu perikatan karena telah mencapai usia dewasa, tidak gila, atau hilang ingatan.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian* (Citra Aditya Bakti 1990).[1].

<sup>10</sup> J Nieuwenhuis, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan* (Fakultas Hukum Universitas Airlangga 1985).[1].

<sup>11</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing* (Badan Penerbit FHUI 2014).[37].

Suatu hal tertentu, yang dimaksud sebagai *hal tertentu* dalam sebuah perjanjian adalah isi prestasi yang menjadi obyek perjanjian. Dimana objek tersebut harus dinyatakan dan ditentukan secara jelas dan disepakati oleh para pihak. Undang-undang tidak melarang para pihak untuk memperjanjikan sesuatu yang baru aka nada di kemudian hari sebagai isi pokok perjanjian, asalkan memenuhi tata cara pemenuhan prestasi.<sup>12</sup>

Mengenai sebab yang halal diatur dalam KUHPerdara dalam Pasal 1337 yang menyatakan bahwa suatu sebab dikatakan terlarang apabila sebab tersebut dilarang atau bertentangan dengan tiga hal, yaitu undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum.<sup>13</sup>

### **Pengertian dan Jenis Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja sebagaimana diatur Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yakni Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan Pasal tersebut terdapat unsur-unsur yang penting yakni perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang mana perjanjian tersebut harus memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi, berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.<sup>14</sup>

Setelah perjanjian disepakati maka timbulah yang disebut hubungan kerja. Hubungan kerja berdasarkan sebagaimana diatur Pasal 1 angka 15 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan suatu istilah yang biasa digunakan untuk merujuk kepada suatu

---

<sup>12</sup> *ibid.*

<sup>13</sup> *ibid.*

<sup>14</sup> Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan, Op.Cit.*(n 1).

hubungan yang terjalin antara satu pihak yang disebut sebagai pekerja, dengan pihak lainnya yang disebut pengusaha. Dimana pekerja melakukan suatu *pekerjaan*, atas *perintah* pengusaha atau pihak yang diberikan kewenangan tersebut oleh pengusaha, dengan suatu kondisi tertentu dan terhadap pekerjaan tersebut diberikan *upah* kepada pekerja. Melalui hubungan kerja inilah tercipta adanya hak dan kewajiban yang timbul secara timbal balik antara pekerja dan pengusaha.<sup>15</sup>

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya yakni mengenai pengertian perjanjian kerja, maka hubungan kerja baru dapat timbul jika telah memenuhi 4 unsur adapun unsur-unsur tersebut adalah:<sup>16</sup>

- a) Adanya Unsur Work Atau Pekerjaan, dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) yang mana pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, dalam arti haruslah dengan *seizing* pemberi kerja untuk dapat menyuruh orang lain.
- b) Adanya Unsur Service Atau Pelayanan, implementasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja adalah pekerja yang bersangkutan haruslah tunduk pada perintah pemberi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai sebagaimana yang telah diperjanjikan.
- c) Adanya Unsur Time Atau Waktu Tertentu, yakni perjanjian kerja dibuat dalam suatu kurun waktu tertentu, atau diakhiri oleh salah satu pihak.
- d) Adanya Unsur Pay Atau Upah, upah merupakan hal yang sangat fundamental dalam suatu perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan seorang bekerja adalah untuk memperoleh upah.

Untuk membuat suatu perjanjian seperti halnya perjanjian-perjanjian lainnya, agar merupakan perjanjian yang sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, diperlukan syarat-syarat tertentu. Adanya syarat-syarat material dan syarat-syarat formal, agar kesepakatan kerja tertentu bisa dinyatakan sah.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> *ibid.*

<sup>16</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan* (Mandar Maju 1999). [10].

<sup>17</sup> *ibid.*



### Syarat Formal PKWT

Syarat formal adalah syarat yang harus dipenuhi berkaitan dengan bentuk dan tata cara pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu. Sebagaimana pula diatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan setidaknya-tidaknya memuat hal-hal sebagai berikut:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c) Jabatan atau jenis kelamin;
- 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) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

### Syarat Material PKWT

Syarat material adalah hal-hal yang menjadi substansi sebuah PKWT adalah sebagai berikut:

- a) Keabsahan Perjanjian

Secara umum sebuah perjanjian harus memenuhi persyaratan sebagaimana ditegaskan oleh BW, namun secara khusus terkait PKWT diuraikan oleh Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, yakni:

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

Keempat persyaratan tersebut wajib dipenuhi agar PKWT memenuhi seluruh syarat, tidak batal demi hukum atau dapat dibatalkan.<sup>18</sup> Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja mengingat PKWT berlaku pada jenis

---

<sup>18</sup> Farida, *Op. Cit.* (n 11).

pekerjaan tertentu yang bersifat sementara yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, sehingga hal tersebut menjadi syarat mutlak untuk dicantumkan.<sup>19</sup>

Adanya jenis jenis perjanjian kerja waktu tertentu jenis pekerjaan PKWT pada dasarnya adalah untuk pekerjaan yang sementara sifatnya atau dapat diprediksi jangka waktu penyelesaian. Dengan kata lain, PKWT tidak diperbolehkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap atau terus menerus, namun kriteria pekerjaan yang bersifat *tetap* atau *terus menerus* tidak ditegaskan oleh UU Ketenagakerjaan sehingga banyak kalangan pengusaha maupun pekerjaan yang menafsirkan secara berbeda dan seringkali hal tersebut menimbulkan permasalahan dalam prakteknya di lapangan.<sup>20</sup> UU Ketenagakerjaan hanya memberikan batasan mengenai jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT, sedangkan ketentuan lebih lanjut diatur oleh KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmen 100/2004).<sup>21</sup> Dalam Kepmen 100/2004 dan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang kriteria pekerjaan yang dapat dibuat dalam bentuk PKWT yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, jenis pekerjaan ini didasarkan atas selesai atau tidaknya pekerjaan yang di perjanjikan, oleh karenanya jika pekerjaan jika tersebut telah selesai lebih cepat dari waktu yang diperkirakan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat pekerjaan tersebut selesai.
2. Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang tergantung kepada musim atau cuaca, atau pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi sebuah pesanan/target tertentu yang tergantung pada musim.
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, jenis pekerjaan ini biasanya terjadi pada perusahaan yang sedang mencoba untuk melakukan percobaan produksi untuk jenis produk baru, kegiatan baru.
4. Perjanjian Kerja Harian Lepas, dengan syarat sebagai berikut:
  - a. Hanya dapat dilakukan pada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-berubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta upah berdasarkan pada kehadiran.
  - b. Dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari

---

<sup>19</sup> *ibid.*

<sup>20</sup> *ibid.*

<sup>21</sup> *ibid.*

selama 3 bulan.

- c. Apabila pekerja harian bekerja lebih dari 21 hari selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka PKWT berubah menjadi PKWTT.<sup>22</sup>

### **Prosedur Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berserta Akibat Hukum terhadap Perjanjian Kerja yang Tidak dicatitkan Kepada Disnakertrans**

Pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu merupakan suatu hal yang diwajibkan dalam Kepmen 100/2004 hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 13. Sehingga pengusaha atau pemberi kerja wajib untuk mencatatkan PKWT juga harus dilakukan dalam jangka waktu tidak lebih dari 7 hari kerja. Pencatatan tersebut dilakukan kepada instansi yang memang memiliki kewenangan untuk melakukan pencatatan yakni Dinas Ketenagakerjaan. Pencatatan dilakukan kepada Dinas Ketenagakerjaan di tempat dimana Pekerja/buruh itu berkerja.

Adapun mengenai prosedur atau syarat melakukan pencatatan PKWT ialah sebagai berikut:<sup>23</sup>

1. Persyaratan Pelayanan:
  - a) Draft PKWT rangkap 3 (tiga) yang telah di tandatangani oleh kedua belah pihak.
  - b) Daftar jenis pekerjaan yang akan di PKWT-kan.
  - c) Wajib Lapor Ketenagakerjaan yang masih berlaku.
2. Lama Waktu Penyelesaian Pelayanan:
 

Jangka waktu proses penyelesaian adalah paling lama 7 (Tujuh) hari kerja.
3. Prosedur Penyelesaian Pelayanan:
  - a) Permohonan disampaikan ke Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi
  - b) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi, memerintahkan Mediator Hubungan Industrial untuk memproses permohonan.
  - c) Mediator Hubungan Industrial meneliti permohonan dan berkas-berkas kelengkapannya dan dikoordinasikan dengan Pengawas Ketenagakerjaan.
  - d) Apabila dianggap telah memenuhi syarat untuk dilakukan pencatatan, maka dibuatkan konsep pencatatan.
  - e) Konsep pencatatan PKWT disampaikan kepada Kepala Dinas.

<sup>22</sup> *ibid.*

<sup>23</sup> Pemerintah Kabupaten Banyuwangi, 'Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)' <<http://nakertrans.banyuwangikab.go.id/Documents/Pkwt.Pdf>> accessed 13 January 2020.

- f) Apabila telah ditandatangani oleh Kepala Dinas, maka dilakukan pencatatan PKWT Perusahaan.
4. Hasil Pelayanan Yang Diterima Oleh Pemohon:  
Hasil pelayanan yang diterima oleh pemohon adalah pencatatan PKWT perusahaan.
5. Kompetensi Petugas Yang Terlibat Dalam Proses Pemberian/Penyelesaian Pelayanan:
  - a) Petugas yang melayani sebanyak 2 (dua) orang.
  - b) Kompetensi yang dimiliki petugas adalah memiliki pengetahuan UU No 13 Tahun 2003 dan Kepmenaker 100 tahun 2004.
  - c) Pendidikan formal maupun informal yang harus dimiliki oleh petugas adalah S1 dan telah lulus diklat teknis perantara Hubungan Industrial/Mediator Hubungan Industrial.
6. Sarana dan Prasarana:
  - a) Sarana/prasarana yang dibutuhkan petugas: Meja, kursi, komputer set, alat tulis.
  - b) Sarana/ prasarana yang disediakan bagi pemohon: Ruang tunggu, WC umum, parkir Kendaraan.

Akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum, terhadap suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum. Akibat hukum merupakan suatu akibat dari tindakan yang dilakukan, untuk memperoleh suatu akibat yang diharapkan oleh pelaku hukum. Akibat yang dimaksud adalah akibat yang diatur oleh hukum, sedangkan tindakan yang dilakukan merupakan tindakan hukum yaitu tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku.<sup>24</sup>

Perjanjian menurut UU Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, yakni:

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

Keempat persyaratan tersebut wajib dipenuhi agar PKWT memenuhi seluruh syarat, tidak batal demi hukum atau dapat dibatalkan.<sup>25</sup> Seperti halnya

<sup>24</sup> R Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Sinar Grafika 1993).[295].

<sup>25</sup> Farida, *Op.Cit.* (n 11).

diatur dalam BW syarat ke 1 dan ke 2 yang mana merupakan subjektif, sedangkan syarat ke 3 dan ke 4 merupakan syarat objektif. Tidak terpenuhinya syarat ke 1 dan ke 2 mengakibatkan perjanjian tersebut dapat dibatalkan, namun apabila tidak terpenuhinya syarat ke 3 dan ke 4 merupakan syarat objektif yakni apabila tidak dipenuhi maka mengakibatkan perjanjian batal demi hukum. Hal tersebut diatur secara eksplisit dalam Pasal 52 huruf (b) dan (c). Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 BW yakni suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam hal ini yak perjanjian kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, seringkali terjadi suatu PKWT yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh yang tidak dicatatkan melalui instansi terkait yakni melalui dinas ketenagakerjaan. Padahal hal tersebut berguna baik bagi pemerintah maupun bagi pekerja/buruh, yakni *government points out, that labor in Indonesia is a part of people importance and public order. As the result, labor matters in Indonesia is not only referred to labors importance so government must involve in it by issuing some rules and law.*<sup>26</sup> Yang mana jika diterjemahkan secara bebas yakni Pemerintah menyatakan bahwa pekerja/buruh di Indonesia, adalah bagian dari kepentingan rakyat dan ketertiban publik. Maka sebagai hasilnya, tenaga kerja di Indonesia tidak hanya merujuk pada kerja keras dan Pengusaha naumun juga menjadi bagian dari kepentingan rakyat, sehingga pemerintah harus terlibat didalamnya dengan mengeluarkan peraturan dan undang-undang, Oleh Karena itu diimplementasikan dengan kewajiban mencatatkan PKWT kepada instansi pemerintah. Yang mana bagi pemerintah

---

<sup>26</sup> Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan, Op. Cit.* (n 1).

berguna untuk melindungi hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh yang sedang mengalami perselisihan pemutusan hubungan kerja. Bagi pekerja/buruh hal tersebut berguna untuk mereka agar mengetahui secara lebih komprehensif terkait dengan keabsahan serta perlindungan bagi hak-hak pekerja/buruh.

Berdasarkan sebagaimana diatur dalam Pasal 13 Kepmen 100/2004 yang mengatur bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Hal tersebut kerap kali tidak diindahkan oleh pengusaha. Bahkan cenderung untuk tidak ditaati

Tidak dicatatkannya PKWT terhadap instansi terkait yakni Disnakertrans kabupaten/kota dalam waktu 7 hari setelah penandatanganan merupakan sesuatu yang bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan. Padahal sebagaimana dijelaskan di atas bahwa suatu Perjanjian kerja haruslah memenuhi seluruh syarat-syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Sehingga bila suatu PKWT tidak dicatatkan dalam waktu 7 hari kepada instansi terkait hal tersebut melanggar Pasal 52 ayat 3 UU Ketenagakerjaan.

Pelanggaran atau tidak dipenuhinya terhadap pasal tersebut di atas memang secara eksplisit tidak diatur secara tegas baik dalam UU Ketenagakerjaan maupun dalam Kepmen 100/2004. Namun apabila sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 52 ayat 3 UU ketenagakerjaan maka akibat hukumnya batal demi hukum. Karena syarat dari perjanjian kerja dalam Pasal 52 ayat 3 adalah Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keputusan Menteri masuk kedalam peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Sehingga sudah seharusnya suatu Perjanjian dalam hal ini PKWT tidak boleh bertentangan atau menyimpangi dengan apa yang diatur dalam kepmen 100/2004 ini. Akan tetapi akibat hukumnya tidak serta merta diputuskan PKWT batal demi hukum sebagaimana diuraikan di atas.

Hal tersebut merujuk pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh Nomor 08/Pdt.Sus.PHI/PLW/2014/PN Bna. Dalam perkara itu, hakim

tidak mempertimbangkan dalil perusahaan yang menyebut tidak adanya sanksi atau konsekuensi hukum saat PKWT tidak dicatatkan. Ditambah alasan yang lain lagi, hakim bahkan malah memutuskan bahwa status pekerja PKWT berubah menjadi PKWTT. Dan oleh karenanya hakim menghukum untuk membayarkan pesangon kepada para pekerja.<sup>27</sup>

## Sanksi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kepada Instansi Terkait

### Pengertian Sanksi

Sanksi dalam Bahasa Indonesia diambil dari bahasa Belanda, *Sanctie*, seperti dalam *poenale sanctie* yang terkenal dalam sejarah Indonesia pada masa kolonial Belanda. Arti lain sanksi dalam konteks hukum, sanksi berarti hukuman yang dijatuhkan oleh pengadilan, dan dalam konteks sosiologi sanksi dapat berarti control sosial. Sanksi adalah suatu langkah hukuman yang dijatuhkan oleh negara atau kelompok tertentu karena terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Sanksi adalah satu hal yang sangat sering kita dengar dan kita saksikan. Dalam lingkup masyarakat kecil kata sanksi ini banyak digunakan untuk menghukum seseorang atau kelompok yang bersalah.

Sanksi pada awalnya hanya terdapat satu macam sanksi, yaitu sanksi kriminal berupa hukuman dalam arti sempit dengan kehidupan, kesehatan atau kepemilikan, sanksi pidana tujuannya adalah retributive atau menurut pandangan modern adalah adanya pencegahan (*deterrence, prevention*).<sup>28</sup>

Penerapan sanksi administrasi dalam suatu hubungan hukum antara pemerintah dan masyarakat merupakan salah satu bentuk dari tindak pemerintahan yang dilakukan dalam rangka penegakan hukum administrasi. Pendekatan konsep tentang penerapan sanksi administrasi dengan demikian tidak bisa dipisahkan

<sup>27</sup> NN, 'Ini Resiko Jika Tidak Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu' (*BP Lawyers*) <<https://bplawyers.co.id/2018/04/30/ini-risiko-jika-tidak-mencatatkan-perjanjian-kerja-waktu-tertentu/>> accessed 13 January 2020.

<sup>28</sup> Jimly Asshiddiqie dan M Ali Safaat, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum* (Konstitusi Pers 2014).[12].

dari pembahasan/kajian tentang tindak pemerintahan. Tindak pemerintahan meliputi semua perbuatan yang dilakukan oleh organ administrasi dalam rangka menyelenggarakan tugas pemerintahan. Tugas pemerintahan meliputi seluruh kegiatan negara di luar kegiatan pembentukan undang-undang dan peradilan.<sup>29</sup>

Penerapan sanksi administrasi tidak dapat dilepaskan dari kebijakan secara umum yang bertujuan untuk mewujudkan ketertiban, memberi kepastian hukum dan jaminan perlindungan terhadap hak setiap orang dari suatu gangguan. Penegakan norma hukum administrasi merupakan kewenangan administrasi negara untuk meluruskan terjadinya pelanggaran dengan melakukan suatu tindakan dengan cara memberikan sanksi administrasi.

Unsur-unsur dari sanksi hukum administrasi berdasarkan pendapat van Wijk/Konijnenbelt di atas, apabila diurai terdiri dari: Alat kekuasaan (*machtmiddelen*); Bersifat hukum public; Badan pemerintahan/penguasa; Reaksi terhadap ketidakpatuhan; Norma-norma hukum administrasi.<sup>30</sup>

Pembahasan/kajian terhadap fungsi sanksi hukum, khususnya sanksi administrasi, berhubung dalam ilmu hukum tidak ada konsensus mengenai klasifikasi fungsi-fungsi tertentu dari sanksi hukum (administrasi), maka kita hanya dapat membedakannya melalui cara sebagai berikut:

- a. fungsi represif, yaitu fungsi yang memiliki tujuan untuk menimbulkan efek penderitaan sebagai imbalan atas perilaku yang menyimpang;
- b. fungsi preventif, yaitu fungsi yang memiliki tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum; dan
- c. fungsi restitusi/ reparasi, yaitu fungsi yang memiliki tujuan untuk memperbaiki kerusakan dan memulihkannya ke dalam keadaan semula seperti tidak adanya pelanggaran (gangguan).<sup>31</sup>

Dalam hukum administrasi terdapat dua macam jenis sanksi yakni Sanksi pemulihan (*Reparatoir/Restorasi*) dan sanksi hukuman (*Condemnatoir*).

---

<sup>29</sup> Sri Nur Hari Santoso, 'Karakter Yuridis Sanksi Hukum Administrasi: Suatu Pendekatan Komparasi' (2019) 2 Administrative Law & Governance Journal 127.

<sup>30</sup> *ibid.*

<sup>31</sup> *ibid.*



Kepustakaan hukum administrasi senantiasa menerangkan jenis-jenis sanksi hukum administrasi yang khas (di samping yang khas masih terdapat jenis sanksi hukum administrasi lainnya seperti sanksi disiplin misalnya), meliputi:

1. Paksaan pemerintahan (*bestuursdwang*);
2. Pembayaran penalti / uang paksa (*dwangsom*);
3. Denda administrasi (*administratieve/bestuurslijke boete*); dan
4. Penarikan keputusan yang menguntungkan (*het intrekken van een begunstigde beschikking/withdraw license*).<sup>32</sup>

Sanksi administrasi dalam UU Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 190, khusus mengenai jenis sanksi administrasi yang dapat dikenakan berdasarkan UU Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 190 ayat (2) yakni: Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa :

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatasan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. pencabutan ijin.

Tujuan penerapan sanksi administrasi terhadap suatu pelanggaran yang terjadi dimaksudkan sebagai upaya badan administrasi untuk mempertahankan norma-norma hukum administrasi yang telah ditetapkan dalam wujud peraturan perundang-undangan. Mempertahankan norma hukum administrasi pada dasarnya menjadi konsekuensi logis dari wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan kepada badan pemerintahan untuk

- a. menjamin penegakan norma hukum administrasi;
- b. sebagai pelaksanaan dari wewenang pemerintahan yang berasal dari aturan hukum administrasi itu sendiri; dan
- c. tanpa melalui perantara pihak ketiga (peradilan).<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> *ibid.*

<sup>33</sup> *ibid.*

### **Sanksi terhadap Pengusaha yang Tidak Mencatatkan PKWT kepada Instansi Terkait**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas yakni bagaimana apabila pengusaha tidak mencatatkan PKWT dalam batas waktu yang telah ditentukan oleh Kepmen 100/2004 yakni maksimal 7 hari setelah penandatanganan, PKWT harus dicatatkan kepada instansi terkait yakni Disnaker. Tentu saja hal tersebut merupakan suatu pelanggaran terhadap suatu peraturan perundang-undangan, karena norma yang terkandung dalam Pasal tersebut merupakan norma kewajiban sehingga setiap orang taat terhadapnya.

Keputusan Menteri masuk kedalam peraturan perundangan-undangan yang berlaku. sehingga sudah seharusnya suatu Perjanjian dalam hal ini PKWT tidak boleh bertentangan atau menyimpangi dengan apa yang diatur dalam kepmen 100/2004 ini. penyimpangan terhadap hal tersebut merupakan hal yang fundamental karena berakibat pada batalnya suatu PKWT. Pasal tersebut di atas merupakan suatu kewajiban yang diatur secara tegas dalam Keputusan menteri. Akan tetapi dalam Kepmen100/2004 tidak diatur mengenai sanksi terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan aturan tersebut

Tentu saja hal tersebut merupakan suatu kekosongan hukum, yakni dalam suatu peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kewajiban seharusnya disertai dengan sanksi apabila kewajiban tersebut tidak dilaksanakan. Sebagaimana diketahui sanksi juga merupakan sesuatu yang bersifat nestapa yang diancamkan kepada seseorang yang tidak mentaati kewajiban atau tidak melaksanakan kewajiban yang seharusnya ia laksanakan. Sanksi juga merupakan penjamin agar tiap-tiap orang atau badan hukum melaksanakan kewajibannya.

Berbeda dengan halnya apabila suatu PKWT dibuat tidak dalam Bahasa Indonesia maka akibat hukumnya PKWT tersebut demi hukum akan menjadi PKWTT berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Kepmen 100/2004. Contoh lain yakni apabila Pengusaha yang melanggar sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 5 ayat (2) akibat hukumnya pun suatu PKWT demi hukum akan menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.

Mengenai pelanggaran yang diatur dalam Pasal 8 yakni, 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 PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.

Sehingga berdasarkan ketentuan-ketentuan Pasal sebagaimana diatas terlihat akibat hukum atas dilanggarnya suatu kewajiban yang diatur dalam Kepmen 100/2004, maka akibat hukumnya jelas secara eksplisit Kepmen 100/2004 menetapkan suatu PKWT akan berubah menjadi PKWTT. Akan tetapi terhadap kewajiban lain yang juga diatur dalam Kepmen tersebut yakni mengenai pencatatan PKWT kepada instansi terkait akibat hukumnya bukan demi hukum menjadi PKWTT, akan tetapi berakibat PKWT tersebut menjadi batal demi hukum. serta tidak adanya sanksi terhadap pengusaha mengkaibatkan ketentuan ini terkesan tidak memiliki ancaman yang kuat agar supaya ditaati.

### **Kesimpulan**

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja haruslah memenuhi syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 BW. Perjanjian Kerja harus memuat paling tidak unsur Pekerjaan, dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) yang mana pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja. Adanya Pelayanan, implementasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja adalah pekerja yang bersangkutan haruslah tunduk pada perintah pemberi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai sebagaimana yang telah diperjanjikan. Adanya unsur waktu tertentu, yakni perjanjian kerja dibuat dalam suatu kurun waktu tertentu, atau diakhiri oleh salah satu pihak. Adanya unsur upah, upah merupakan hal yang sangat fundamental dalam suatu perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan seorang bekerja adalah untuk memperoleh upah. Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 52 huruf (b) dan (c). Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang

bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Tidak dicatatkanya PKWT terhadap instansi terkait yakni Disnakertrans kabupaten/kota dalam waktu 7 hari setelah penandatanganan merupakan sesuatu yang bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan. Padahal sebagaimana dijelaskan diatas bahwa suatu Perjanjian kerja haruslah memenuhi seluruh syarat-syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Sehingga bila suatu PKWT tidak dicatatkan dalam waktu 7 hari kepada instansi terkait hal tersebut melanggar Pasal 52 ayat 3 UU Ketenagakerjaan Pelanggaran atau tidak dipenuhinya terhadap pasat tersebut diatas berakibat suatu PKWT batal demi hukum. Karena syarat dari perjanjian kerja dalam Pasal 52 ayat 3 adalah Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga akibat hukumnya memang tidak serta merta batal demi hukum walaupun hendak mengetahui akibatnya hukumnya harus tetap berdasar pada amar putusan pengadilan, namun apabila merujuk pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh Nomor 08/Pdt.Sus. PHI/PLW/2014/PN Bna yakni akibat hukumnya suatu PKWT tidak diacitakan maka PKWT tersebut berdasarkan putusan hakim berubah menjadi PKWTT.

Sanksi berarti hukuman yang dijatuhkan oleh pengadilan, dan dalam konteks sosiologi sanksi dapat berarti control sosial. Sanksi adalah suatu langkah hukuman yang dijatuhkan oleh negara atau kelompok tertentu karena terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Sanksi adalah satu hal yang sangat sering kita dengar dan kita saksikan. Dalam lingkup masyarakat kecil kata sanksi ini banyak digunakan untuk menghukum seseorang atau kelompok yang bersalah. Sanksi dalam hukkkum positif di Indonesia dibacakan menjadi 3 yakni sanksi pidana, sanksi perdata, dan sanksi administrasi. Permasalahan yang dihadapi yakni adanya kekosongan hukum terhadap pengusaha yang tidak mencatatkan PKWT kepada instansi terkait, padahal ketentuan yang diatu dalam Kepmen 100/2004 Pasal 13 merupakan norma yang berisi kewajiban.

## Daftar Bacaan

### Buku

Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Citra Aditya Bakti 2000).

-----, *Hukum Perikatan*, (Citra Aditya Bakti 2000).

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Raja Grafindo Persada 2006).

Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, (Badan Penerbit FHUI 2014).

Jimly Asshiddiqie, M Ali Safaat, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Konstitusi Pers 2014).

Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan* (Mandar Maju 1999).

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).

M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, (Penerbit Alumni 1986).

Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*. (Sinar Grafika 2012).

Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Yayasan Obor Indonesia 2008)

Moch. Isnaeni, *Perkembangan Hukum Perdata di Indonesia*, (Laksbang Grafika 2013).

Nieuwenhuis, J. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan* Penerjemah: Djasadin Saragih ed, (Fakultas Hukum Universitas Airlangga 1985).

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Prenadamedia Group 2016).

R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Sinar Grafika 1993).

R. Subekti, *Hukum Perjanjian* (Citra Aditya Bakti 1990).

-----, *Pokok-pokok Hukum Perikatan* (Internusa 2001).

Ruslan Saleh, *Stelsel Pidana Indonesia*, (Aksara Baru 1983).

Samsul Ramli dan Fahrurrazi, *Bacaan Wajib Swakelola Pengadaan Barang/Jasa* (Visimedia Pustaka 2014).

Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan*

*Singkat*) (Rajawali Pers 2001).

Tri Andrisman, *Asas-Asas Dan Dasar Aturan Hukum Pidana Indonesia* (Ula 2009).

### **Jurnal**

Agus Yudha Hernoko, 'Keseimbangan Versus Keadilan Dalam Kontrak (Upaya Menata Struktur Hubungan Bisnis Dalam Perspektif Kontrak Yang Berkeadilan)' <<http://repository.unair.ac.id/40106/1/gdlhub-gdl-grey-2016-hernokoagu-40586-pg.05-16-h.pdf>> accessed 21 Agustus 2019.

Ghansam Anand, "Prinsip Kebebasan Berkontrak dalam Penyusunan Kontrak" (2011) Vol. 26 Yuridika.

Lintang Yudhantaka, "Keabsahan Kontak dalam Jual Beli Rumah Susun dengan Sistem Pre Project Selling" (2017) Vol. 32 Yuridika.

Sri Nur Hari Santoso, "Karakter Yuridis Sanksi Hukum Administrasi: Suatu Pendekatan Komparasi"(2001) Vol. 2 Administrative Law & Governance Journal.

**How to cite:** Bayu Fajar Satria, 'Kewajiban Perusahaan Untuk Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Dinas Ketenagakerjaan' (2020) Vol. 3 No. 3 Notaire.