

**PERJANJIAN KERJA,
PERATURAN PERUSAHAAN ATAU PERJANJIAN KERJA BERSAMA***

Oleh : Umar Kasim *)

Tulisan ini merupakan serial dari pengaturan syarat kerja yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Untuk dapat memberikan uraian secara komprehensif, maka tulisan ini dibuat dalam bentuk serial¹

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja (PK), *Peraturan Perusahaan* (PP) atau *Perjanjian Kerja Bersama* (PKB) adalah merupakan 3 (tiga) hal yang *sama tapi tidak serupa*. Dengan kata lain, PK, PP atau PKB sama-sama merupakan perjanjian namun tidak serupa bentuknya. Walaupun satu sama lain berbeda, walaupun demikian ketiganya mempunyai hubungan keterkaitan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

PK merupakan *perjanjian* yang bersifat individual antara seseorang tenaga kerja (dalam hal ini pekerja sebagai individu, *natuurlijke persoon*) dengan pemberi kerja (*employer* atau majikan). Pemberi kerja tersebut, bisa perorangan (*soleproprietorship*), dan bisa juga (pada umumnya) pemberi kerja adalah korporasi (*enterprise*).

Walaupun tidak menggunakan istilah *perjanjian* atau *persetujuan*, PP juga merupakan salah satu bentuk *perjanjian*. Jika dilihat dari materi dan substansi pengaturan (*content*)-nya, PP juga adalah perjanjian yang dibuat sepihak (: disusun oleh *pemberi kerja*) dengan memperhatikan *saran* dan *pertimbangan* dari *pekerja* atau *buruh* melalui wakil-wakilnya yang *representative*².

Dalam PP ini pemberi kerja (*employer*) disatu pihak berjanji untuk memenuhi hak-hak pekerja (dalam hubungan kerja), dan di lain pihak pekerja harus mematuhi syarat-syarat kerja dan tata tertib serta melaksanakan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan yang telah diperjanjikan (dalam PK).

Sedangkan PKB pada dasarnya sama seperti PP (yang) juga merupakan perjanjian. Hanya mekanisme pembuatannya dilakukan (bersama-sama) oleh kedua belah pihak (antara lain) melalui perundingan dengan pekerja atau buruh (atau oleh pengurus serikat pekerja yang berwenang, (*legal mandatory*)), dimana setiap materi dan klausul atau isi PKB harus atas dasar kesepakatan (konsensual)³.

Bagaimana ketentuan masing-masing PK dalam peraturan perundang-undangan. Berikut ini yang akan diuraikan secara rinci berikut di bawah ini.

**PERJANJIAN-PERJANJIAN
MELAKUKAN PEKERJAAN**

Perjanjian kerja adalah merupakan salah satu bentuk perjanjian-perjanjian atau persetujuan untuk melakukan pekerjaan.

¹ *arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, collectieve arbeidsovereenkomst.*

² *vide Pasal 110 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003).*

³ *vide Pasal 25 ayat (1) huruf a UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (UU No.21/2000)*

Bentuk lain dari perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan, adalah:

1. perjanjian melakukan jasa-jasa;
2. perjanjian pemborongan;
3. perjanjian kemitraan;
4. perjanjian korporasi (*article of incorporation*);
5. perjanjian pengabdian.

Terkait dengan perjanjian kerja, setiap pemberi kerja (*employer*) mempekerjakan orang pasti ada perjanjian kerja. Hanya saja *perjanjian kerja* tersebut bisa (hanya) lisan bisa juga tertulis. Kalau perjanjian kerja hanya (diperjanjikan) secara lisan, maka biasanya hanya disepakati pokok-pokoknya saja (upah, tugas, *job* dan kewajibannya atau tanggung-jawabnya) serta tata tertib melakukan pekerjaan. Selebihnya sama seperti kebiasaan yang berlaku atau umum diketahui oleh masyarakat. Atau *materinya* merujuk pada kebiasaan yang telah diterapkan oleh rekan kerja lainnya yang telah ada, atau yang telah (pernah) bekerja di pemberi kerja dimaksud. Sebaliknya kalau dibuat tertulis, maka diperjanjikanlah dan ditanda-tangani klausul-klausul yang disepakati atau (mungkin) "disodorkan" oleh *-management- pemberi kerja* kepada *tenaga kerja* yang akan bekerja.

Pembuatan *perjanjian kerja* tersebut sudah ditegaskan oleh undang-undang⁴, bahwa draft dilakukan (dibuat) dan menjadi tanggung-jawab pengusaha (*employer*). Tapi umumnya di masyarakat kita, khususnya pengusaha dari kalangan menengah ke bawah, terutama usaha perseorangan (*solepreneurship*) pada umumnya hanya dibuat (diperjanjikan) secara lisan-lisan saja.

Dalam Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, didefinisikan, *Perjanjian Kerja* adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat *syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban* para pihak.

Dengan demikian *perjanjian kerja* tersebut merupakan *statement* keterikatan antara pekerja dengan pemberi kerja untuk saling memenuhi hak dan kewajiban secara bertimbal-balik.

Dengan adanya *perjanjian kerja*, maka lahirilah *hubungan kerja*. Dengan kata lain, *hubungan kerja* tersebut merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) yang terjadi karena adanya **Perjanjian Kerja**. Artinya, dengan dibuatnya *perjanjian kerja*, maka terjadi hubungan hukum yang mengikat para pihak (pihak pengusaha dengan pekerja/buruh) untuk (saling) melakukan atau memberikan *prestasi* dan *kontra prestasi* secara bertimbal-balik sesuai dengan yang telah diperjanjikan.

Sebagaimana disebutkan, bahwa dengan adanya hubungan hukum yang lahir karena *perjanjian kerja*, maka melahirkan adanya perikatan yang disebut dengan *hubungan kerja*. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya *perjanjian kerja* inilah yang merupakan *hubungan kerja*. Jadi, *perjanjian kerja* tersebut adalah sesuatu yang **konkrit**, nyata. Sedangkan **perikatan** dalam *hubungan kerja* adalah merupakan sesuatu yang **abstrak**.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja, terdiri dari adanya *pekerjaan*, adanya *perintah* dan *adanya upah* (Pasal 1 angka 15 UUK). Sedangkan hubungan bisnis adalah hubungan yang didasarkan pada hubungan kemitraan atau hubungan keperdataan (*burgerlijke maatschap, partnership agreement*).

Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat di buat secara tertulis dan dapat di buat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) UUK).

⁴ Pasal 53 UU No. 13/2003

Namun *perjanjian kerja* yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) dipersyaratkan harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dengan huruf latin, dengan ketentuan apabila dibuat tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (Pasal 57 ayat (1) dan (2) UUK). Berdasarkan penafsiran konstruksi hukum, secara *a contrario* PKWTT tidak ada persyaratan harus dibuat tertulis, dengan bahasa Indonesia dan huruf latin. Artinya, bila PKWTT dapat dibuat secara lisan, menggunakan bahasa asing dan bukan huruf latin. Namun berdasarkan Pasal 31 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2009 tentang Kontrak Internasional, bahwa semua perjanjian yang dibuat yang salah satu pihaknya adalah pihak Indonesia, wajib menggunakan bahasa Indonesia. Apakah ini berarti, bahwa PKWTT-pun harus mensyaratkan Bahasa Indonesia kalau salah satu pihaknya adalah entity Indonesia, walau pihak lainnya adalah *expatriate*⁵⁵.

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni:

- a. adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang* -paksaan-, *dwaling* -penyesatan/kekhilafan- atau *bedrog* -penipuan-);
- b. pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
- c. ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan

d. (*causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (PASAL 52 ayat (1) UUK).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja) yakni obyek (pekerjaan)-nya tidak jelas dan *causanya* tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Sebagai perbandingan, terkait ketentuan *perjanjian kerja* dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata, *Burgerlijke Wetboek*), bahwa pengertian *perjanjian kerja* (*arbeidsovereenkomst*) terdapat dalam Pasal 1601a yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu -buruh-, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain -majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah. Pengertian tersebut terkesan hanya sepihak saja, yakni hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (pengusaha). Oleh karenanya, Prof. Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (prestasi), dan pihak yang lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah (sebagai kontra prestasi).

⁵⁵ vide Pasal 31 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2009 tentang ..., bahwa (1) "bahasa Indonesia wajib digunakan dalam nota kesepahaman atau perjanjian yang melibatkan lembaga negara, instansi Pemerintah RI, lembaga swasta Indonesia atau perorangan warga negara Indonesia." Namun dalam ayat (2) "Nota Kesepahaman atau perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang melibatkan pihak asing ditulis juga dalam bahasa nasional pihak asing tersebut dan/atau bahasa Inggris". Dalam Penjelasan Pasal 31 ayat (1) dimaksud, hanya dijelaskan, bahwa yang dimaksud dengan "perjanjian" adalah termasuk perjanjian internasional.

Berdasarkan ketentuan tersebut, berarti PKWTT juga harus dibuat dalam bahasa Indonesia, karena salah satu pihaknya tentu entity Indonesia, walau pihak lainnya adalah *expatriate*.

Sementara Prof. Subekti memberikan pengertian, bahwa *perjanjian kerja* adalah suatu perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (sub ordinasi, *dientsverhouding*) yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya, saling memberi prestasi dan kontra prestasi masing-masing.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya mengandung 4 unsur, yakni ada unsur *pekerjaan*, ada upah, dan ada (dibawah) *perintah* serta ada waktu tertentu.

Isi Perjanjian Kerja

Menurut undang-undang, perjanjian kerja yang dibuat sekurang-kurangnya harus memuat :

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

Isi perjanjian kerja atau ketentuan dalam perjanjian kerja yang menyangkut besarnya upah dan cara pembayarannya serta syarat-syarat kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan (*hukum positif*)⁶.

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak⁷.

Jenis Perjanjian Kerja

Sesuai dengan kondisi dan sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu yang berbeda, jenis-jenis pekerjaan dapat dibedakan dalam 2 bentuk, yakni : pertama, pekerjaan yang dilakukan secara berulang atau pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu yang tidak tertentu, dan kedua, pekerjaan yang menurut sifat dan jenis serta tuntutan kegiatannya perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang relative pendek. Berdasarkan hal tersebut, terdapat 2 macam perjanjian kerja, yakni⁸ :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*,
*PKWT ini dapat didasarkan atas
 - PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan
 - PKWT yang didasarkan atas selesainya suatu paket pekerjaan tertentu..
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- c. Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL)⁹.

Disamping itu, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai kewenangan untuk menetapkan (mengatur) PKWT yang bersifat khusus untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu¹⁰. Walaupun pengaturan PKWT khusus dimaksud belum diterbitkan. Namun dalam praktek telah berkembang perjanjian kerja waktu tertentu yang dipraktekkan oleh beberapa usaha, seperti Rumah Sakit, Hotel dan Restoran Padang yang membuat perjanjian kerja untuk paket dan jenis pekerjaan tertentu yang didasarkan pada ketentuan syariah (*sharia*)¹¹.

⁶ Pasal 54 ayat (2) UU No.13/2003 jo Pasal 2 ayat (1) Permenakertrans. No.Per-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT

⁷ Pasal 55 UU No.13/2003

⁸ Pasal 56 UU No. 13/2003

⁹ Pasal 10 s/d Pasal 12 dan Pasal 14 Permenakertrans. No. Per-100/Men/VI/2004.

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)	Secara umum, ketentuan dan persyaratan <i>Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu</i> (PKWT), adalah sebagai berikut :
Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmen-100/2004). Pengertian tersebut senada dengan apa yang dikemukakan oleh Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama. Dengan ketentuan, bahwa seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya.	a. PKWT harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dengan huruf latin. Dengan perkataan lain, PKWT merupakan perjanjian bersyarat, <i>vormvrij</i>, yakni perjanjian yang dilakukan harus dengan memenuhi syarat-syarat tertentu, (antara lain) dipersyaratkan bahwa perjanjian kerja <u>harus dibuat tertulis</u> dan dibuat dalam bahasa Indonesia¹³. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing maka jika terdapat perbedaan penafsiran diantara keduanya, yang berlaku adalah interpretasi klausul perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. b. Apabila perjanjian kerja (PKWT) dibuat tidak tertulis dan bertentangan dengan ketentuan, khususnya mengenai penggunaan bahasa dan huruf latin, maka (demi hukum) dinyatakan sebagai PKWT¹⁴. c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan (<i>probation</i>). Dalam hal terdapat ketentuan mengenai masa percobaan, maka <i>masa percobaan</i> tersebut batal demi hukum (<i>null and void</i>)¹⁵. d. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk suatu jenis pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu¹⁶. Artinya, PKWT ini tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap, akan tetapi harus untuk jenis dan sifat pekerjaan untuk waktu tertentu, yaitu :
Lebih lanjut (Prof. Payaman) mengemukakan, bahwa apabila PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1½ tahun, maka dapat diperpanjang selama 1 tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun¹².	

¹⁰ Pasal 2 ayat (2) Permenakertrans. No. Per-100/Men/VI/2004.

¹¹ Sharing, *Majalah Ekonomi Plus*, Edisi Desember 2006, hal. 15.

¹² Payaman Simandjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, hal. 70

¹³ Pasal 57 ayat (1) dan (3) UU No. 13/2003

¹⁴ Pasal 57 ayat (2) UU No. 13/2003 jo Pasal 15 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004.

¹⁵ Pasal 58 UU No. 13/2003

¹⁶ Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003.

1) Pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara, yakni PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu¹⁷. 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang tidak lama dan paling lama tiga tahun. 3) Pekerjaan yang bersifat musiman¹⁸, atau 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru¹⁹ atau kegiatan baru ataukah produk tambahan²⁰ yang masih penajakan atau percobaan (<i>launching product</i>). e. PKWT dapat <i>diperpanjang</i> atau dapat <i>diperbaharui</i>, dengan ketentuan : - PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu, dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun²¹; - Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas paket pekerjaan tertentu, dibuat (diperjanjikan) hanya untuk paling lama tiga tahun²². f. Perpanjangan masa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus telah ditawarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir jangka waktunya yang disampaikan secara tertulis kepada karyawan yang bersangkutan; g. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat mengenai jenis dan sifat pekerjaan yang diperjanjikan dan ketentuan mengenai jangka waktu penawaran perpanjangan, demi hukum dinyatakan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.	PKWT Paket Pekerjaan Tertentu PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, hanya dapat dibuat untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya (PKnya) harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauhmana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian (PKWT) berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya "paket" / suatu bagian pekerjaan. PKWT Musiman PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat Daftar Nama-nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 6 Kep-100/2004).
--	---

¹⁷ Pasal 3 ayat (1) Kepmennakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004.

¹⁸ Pasal 4 ayat (1) dan (2) jo Pasal 5 ayat (1), Pasal 6 dan Pasal 7 Kepmennakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004.

PKWT Paket Pekerjaan Tertentu

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, hanya dapat dibuat untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya (PKnya) harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauhmana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian (PKWT) berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya "paket" / suatu bagian pekerjaan.

PKWT Musiman

PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat **Daftar Nama-nama pekerja/buruh** yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 6 Kep-100/2004).

Namun apabila pekerja/buruh bekerja terus-menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka status perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. perjanjian kerja harian lepas adalah merupakan pengecualian (*lex specialis*) dari ketentuan PKWT pada umumnya sepanjang memenuhi syarat-syarat dan ketentuan (khususnya mengenai) jangka waktu sebagaimana tersebut diatas (21 hari / 3 bulan).

Bentuk dan Isi PKHL

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan-pekerjaan tertentu secara harian lepas, **wajib** membuat *perjanjian kerja harian lepas* -PKHL- secara tertulis. Perjanjian kerja (PKHL) dimaksud, dapat dibuat secara kolektif dengan membuat **daftar pekerja/buruh** yang melakukan pekerjaan, dengan materi perjanjian, berisi sekurang-kurangnya :

- a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
- b. nama/alamat pekerja/buruh;
- c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
- d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja/buruh tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat, selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT

Sebagaimana dikemukakan pada bagian awal, bahwa PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan dapat didasarkan atas paket pekerjaan tertentu. PKWT yang didasarkan atas **paket pekerjaan tertentu**, dibuat hanya **maksimum 3 tahun**. PKWT yang didasarkan atas suatu (paket) pekerjaan tertentu tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui (Pasal 59 ayat (1) huruf b UUK).

¹⁹ Pasal 8 dan 9 Kepmennakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004.

²⁰ Pasal 5 ayat (2) Kepmennakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004.

²¹ Pasal 59 ayat (4) UU No.13/2003

²² Pasal 3 ayat (2), (3), (4), (5), (6), (7) dan ayat (8) Kepmennakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004

Sebaliknya, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama 2 tahun kemudian boleh diperpanjang (hanya) 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) UUK), dengan ketentuan, apabila dibuat (diperjanjikan) untuk masa 1½ tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun. Namun apabila kurang dari 1 tahun (misalnya 8 bulan), maka hanya dapat diperpanjang selama itu (8 bulan) juga.

Apabila PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu, kemudian akan diperpanjang, pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh (paling lama) 7 hari sebelum PK berakhir (Pasal 5).

Berkaitan dengan **pembaharuan PKWT**, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui "masa jeda" dengan tenggang waktu (sekurang-kurangnya) 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama (pertama), dan perbaruan ini hanya boleh dilakukan 1 kali untuk itu jangka waktu paling lama 2 tahun.

Dalam kaitan dengan PKWT yang dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan tertentu, yang karena ada alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan (ternyata) belum dapat diselesaikan setelah melampaui 3 tahun, maka dapat dilakukan **pembaharuan PKWT**. Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (*masa jeda*) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian. Pembaharuan dan tenggang waktu (*jeda*) mana, dapat diatur dan diperjanjikan lain (Pasal 5 KEP-100).

Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, tidak dapat dilakukan pembaharuan. Demikian juga PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penajakan, juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) ketentuan mengenai perpanjangan, pembaruan, jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan oleh pengusaha, maka demi hukum hubungan kerja pekerja yang bersangkutan akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT. Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pada saat diakhirinya *perjanjian kerja* pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Persoalannya : sejak kapan perhitungan masa kerjanya ?. Apabila yang dilanggar adalah jenis dan sifat pekerjaannya, maka masa kerjanya dihitung sejak terjadinya hubungan kerja. Namun, apabila yang dilanggar adalah ketentuan mengenai jangka waktu perpanjangan atau pembaruan, maka masa kerja dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut.

Sanksi Wanprestasi Dalam PKWT

PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul mengenai jangka waktu perjanjian kerja (PKWT) tersebut. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu (yang ditentukan dalam perjanjian kerja) selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI, atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU No.13./2003).

Selain itu, sebagaimana telah disebutkan bahwa, PKWT harus dibuat tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia.

Apabila persyaratan tersebut tidak dipenuhi, maka ada *sanksi* yang harus diterima oleh pihak yang tidak mengindahkannya, yaitu bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT. Artinya, hubungan kerja yang dibuat dengan PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT. Tentunya dengan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi sesuai ketentuan dalam PKWTT.

Demikian juga PKWT tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat / diadakan (klausal) masa percobaan (dalam PKWT tersebut), maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian bilamana dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Terkait dengan itu, pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja²³.

Sebagaimana telah disebutkan, bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (2) dan (3), yakni :

- a. **pekerjaan** (paket pekerjaan) yang **sekali selesai** atau pekerjaan yang bersifat sementara.
- b. **pekerjaan** yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang **tidak terlalu lama** dan paling lama 3 tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu.
- c. Pekerjaan yang bersifat **musiman**, atau

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan **produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan** (yang masih dalam masa percobaan atau penajakan).

Bilamana ketentuan tersebut tidak diindahkan, maka demi hukum juga berubah dan diperlakukan sebagai PKWTT²⁴.

Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing (*Expatriat*)

Menurut Pasal 42 ayat (2) UUKetenagakerjaan, bahwa Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat bekerja di Indonesia dengan ketentuan hanya dalam *hubungan kerja* berdasarkan perjanjian kerja, untuk *jabatan tertentu* dan *waktu tertentu*²⁵. Artinya, seorang TKA tidak dapat tidak dapat bekerja di Indonesia sebagai *pekerja mandiri (vrije beroepen)* dengan ketentuan atau bekerja pada orang perorangan. Akan tetapi *expatriate* harus bekerja atau tergabung pada suatu *assosiasi* atau *korporasi (partnership* atau atas dasar *labor agreement*).

Demikian juga TKA tidak bebas dapat menduduki semua jabatan yang ada. Akan tetapi hanya dapat menduduki suatu jabatan-jabatan tertentu yang telah ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (*positive list*). Sebaliknya terdapat beberapa jabatan-jabatan tertentu yang tegas dilarang diduduki oleh TKA (tercantum dalam *negative list*) terutama jabatan-jabatan yang telah ada (tersedia SDM) orang Indonesia yang mampu untuk mendudukinya. Jabatan-jabatan yang tegas dilarang, yakni *job* di bidang personalia dan jabatan-jabatan yang menjadi "wilayah" kerja kebanyakan warga negara Indonesia (*marginal*). Artinya, Jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh TKA tersebut harus didasarkan atas standar kompetensi dan kualifikasi personil yang bersangkutan (berdasarkan hasil ENT, *economicneed test*).

²³ Pasal 62 UU No.13/2003

²⁴ Pasal 59 ayat (7) UU No.13/2003

Apabila berdasarkan standar kompetensi dan kualifikasi suatu jabatan tertentu telah mampu diduduki oleh atau dijabat oleh tenaga kerja Indonesia, maka jabatan-jabatan tersebut dilarang untuk diduduki TKA (Pasal 44 ayat (2) UUK).

Selanjutnya, hubungan kerja TKA hanya boleh dilakukan berdasarkan *perjanjian kerja waktu tertentu* (PKWT). Karena salah satu alasan mempekerjakan TKA, adalah dalam rangka *transfert of knowledge* dan *transfert of knowhow* atau *technological change*. Oleh karenanya bagi perusahaan (*employer*) yang akan mempekerjakan TKA, wajib membuat *rencana penggunaan tenaga kerja asing*, RPTKA dan kemudian memiliki izin *mempekerjakan tenaga kerja asing* (IMTA) dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau dari pejabat yang ditunjuk berdasarkan kewenangan pelimpahan.

Demikian juga, pemberi kerja (*employer*) wajib membayar kompensasi sebesar US \$100 / bulan (sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 1997 jo PP Nomor 92 Tahun 2000 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-02/Men/III/2008).

Hak-hak Expatriate Saat Berakhirnya PKWT

Bagi TKA yang telah menyelesaikan "kontrak"nya sesuai dengan rencana (sebagaimana *rencana penggunaan tenaga kerja asing*, RPTKA) dan jangka waktu yang telah ditentukan dalam izin *mempergunakan tenaga kerja asing* (IMTA) tidak berhak atas "pesangon" sebagaimana layaknya bagi pekerja tenaga kerja Indonesia yang berdasarkan PKWTT (*permanent*).

Namun apabila hubungan kerja untuk jangka "waktu tertentu" yang telah diperjanjikan dengan *employer* diakhiri sebelum jangka waktu yang telah ditentukan, maka tentunya bagi TKA yang bersangkutan juga berhak atas ganti rugi (*kompensasi*) sebesar upah yang seharusnya diterima sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (PKWT). Disamping itu, bagi *employer* (sponsor) yang mempekerjakan TKA wajib mengembalikan (membiayai pemulangan) TKA yang bersangkutan dengan keluarganya (bila ada). Dengan kata lain, *sponsor* wajib memulangkan TKA (termasuk keluarganya) ke negara asal TKAnya setelah selesai dan berakhirnya hubungan kerjanya, baik pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan, atau sebelum jangka waktu yang telah ditentukan²⁶.

Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berakhir karena :

1. pekerja/buruh meninggal.
2. berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila PKWT).
3. adanya putusan pengadilan dan atau putusan / penetapan lembaga PPHI yang *inkracht*, atau
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam PK,PP atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian Kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena :

- a. **meninggalnya** pengusaha; atau
- b. beralihnya hak atas perusahaan (menurut Pasal 163 ayat (1) : perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) lama ke pengusaha (pemilik), baru karena:

²⁵ Telah ada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (belum *inkracht*) yang menetapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (perjanjian kerja) bagi TKA yang memberikan status kepada TKA menurut PKWTT (*tetap*).

²⁶ Dalam kaitan TKA dengan *outsourcing* dan PKWT, banyak diterapkan pada perusahaan *accountant* sebagai *headhunter* dan juga *PWC*.

- penjualan (*take over/akuisisi/divestasi*)
- pewarisan, atau
- hibah.

Lebih lanjut disebutkan bahwa apabila terjadi pengalihan kepemilikan perusahaan sebagaimana tersebut (huruf b) maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan (diperjanjikan) lain dalam perjanjian pengalihan (bila penjualan dan hibah) tanpa mengurangi hak-hak pekerja/buruh yang dialihkan (Pasal 61 UU No.13/2003).

Dalam hal pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, maka ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan kerja (*perjanjian kerja*) kerja dengan pekerja/buruh (tentunya setelah melalui perundingan). Dengan kata lain, dalam konteks ini mutlak tidak berlaku bagi korporasi yang berbadan hukum. Persoalannya, apakah perlu *izin* (penetapan)? Menurut 154 huruf d, bila pekerja/buruh meninggal, tidak perlu *izin* penetapan.

Sebaliknya dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, maka ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (yakni Pasal 166 UUK) Demikian juga hak-hak yang diatur dalam UU Jamsostek (UU No. 3 Tahun 1992), baik meninggal biasa, atau meninggal karena kecelakaan kerja, atau sesuai yang telah diatur dalam PK, PP atau PKB. Menurut Pasal 166 bahwa apabila pekerja/buruh meninggal dunia, maka ahli warisnya diberikan *sejumlah uang* yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap²⁷.

Bentuk PKWTT

PKWTT ini tidak dipersyaratkan harus dibuat tertulis. Artinya, PKWTT dapat diperjanjikan secara lisan, sepanjang para pihak menghendaki demikian, walau kekuatan pembuktiannya (PKWTT secara lisan tersebut) tidak kuat/lemah²⁸. Demikian juga apabila PKWT yang dibuat secara lisan dan tidak tertulis, maka dianggap sebagai PKWTT (*permanent*).

Masa Percobaan (*Probation*)

Dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan²⁹. Dengan *probation* ini, para pihak dapat mengakhiri hubungan kerja selama masa *probation* tersebut tanpa menghiraukan ketentuan "izin" penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*Pengadilan PHI*). Demikian juga – menurut- Bapak Sahat Sinurat, S.H., M.H., Kepala Bagian Bantuan Hukum Biro Hukum Depnakertrans, bagi pekerja yang di-PHK pada masa percobaan tidak ada hak "pesangon".

Bagi pekerja, masa percobaan dimaksudkan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dan lingkungan kerja serta kemampuan (kompetensi kerja) dan kinerja pekerja. Sebaliknya bagi pengusaha, dalam masa percobaan (antara lain) dapat melihat *performance* dan kinerja serta kepribadian seseorang (termasuk kepercayaan) pekerja yang bersangkutan.

²⁷ Pasal 1 angka 2 *Pemenernakertrans. No. Per-100/Men/VI/2004*.

²⁸ *Penafsiran a contrario* dari Pasal 57 ayat (1) UU No. 13/2003

²⁹ *Penafsiran a contrario* dari Pasal 58 ayat (1) UU No. 13/2003

Berakhirnya PKWTT

PKWTT ini tidak diperjanjikan hanya untuk suatu jangka waktu tertentu (target waktu) dan tidak diperjanjikan untuk menyelesaikan suatu paket pekerjaan tertentu yang memang sifatnya sementara. Akan tetapi perjanjian kerja PKWTT ini sekali diperjanjikan (disepakati), maka menjadi dasar hubungan kerja untuk pelaksanaan pekerjaan (objek perjanjian) sampai batas usia pensiun yang ditentukan, masing-masing sesuai dengan jabatan atau jenis pekerjaannya. Baik batas usia pensiun yang telah disepakati (dalam perjanjian kerja), atau batas usia pensiun yang telah diatur dalam PP/PKB, ataukah telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam pengakhiran hubungan kerja bagi pekerja melalui PKWTT, pada umumnya memperoleh hak-hak *uang pesangon* (UP), *uang poenghargaan masa kerja* (UPMK), dan *uang penggantian hak* (UPH). Hak-hak tersebut (khususnya *uang pesangon*) dapat diperoleh 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No.13/2003 jika kehendak atau inisiatif terjadinya *pemutusan hubungan kerja* dimaksud berasal dari pemberi kerja (pengusaha, *employer*). Demikian juga kalau (unsur) pengusaha melakukan *harasment* dan dapat dibuktikan adanya tindakan *harasment* tersebut, pekerja juga memperoleh hak yang *berlipat*.

Pada alasan-alasan PHK tertentu, seperti PHK karena perusahaan merugi, perusahaan dipailitkan, PHK karena terjadinya perubahan status, merger, konsolidasi, *take over*, atau pekerja melakukan tindakan indisipliner, maka hak atas *uang pesangon* (UP), *uang poenghargaan masa kerja* (UPMK), dan *uang penggantian hak* (UPH) tersebut hanya sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4). Artinya tidak *berlipat*.

Akan tetapi kalau kehendak dan inisiatif *pengakhiran hubungan kerja* berasal dari pekerja, seperti mengundurkan diri secara sukarela atau mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengndurkan diri, maka pekerja justru sama sekali tidak berhak atas *uang pesangon* (UP) dan *uang penghargaan masa kerja* (UPMK) tersebut. Namun apabila memenuhi ketentuan, pekerja yang dimaksud hanya berhak atas *uang penggantian hak* dan diberikan *uang pisah*³⁰.

PENUTUP

Materi *perjanjian kerja* (PK), *peraturan perusahaan* (PP) dan *perjanjian kerja bersama* (PKB) yang telah diuraikan di atas merupakan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat mendasar dan ketentuan minimum yang harus dipatuhi. Berkenaan dengan itu, mungkin yang menjadi permasalahan, bagaimana kalau peraturan perundang-undangan tidak mengatur atau belum ada ketentuannya dalam undang-undang atau peraturan pelaksanaannya ?

Sebagaimana difahami, bahwa sarana-sarana hubungan industrial yang terkait dengan PK, PP atau PKB adalah merupakan perjanjian yang dibuat dalam hubungan hukum antara satu pihak (seseorang) dengan pihak (orang) lain. Artinya perjanjian-perjanjian tersebut (PK, PP/PKB) pada dasarnya adalah *domein hukum perdata* (*privaatrecht*). Oleh karena itu, klausul-klausul yang diatur dan diperjanjikan oleh para pihak (dalam suatu perjanjian, termasuk PK, PP / PKB) hakekatnya merupakan "wilayah" hukum dari para pihak. Disitu ada *freedom of contract, beginzel der contract vrijheid*. Hanya saja kebebasan berkontrak tersebut, harus memenuhi syarat-syarat sahnya kontrak, terutama, bahwa kontrak yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, tidak boleh melanggar kesusilaan dan tidak boleh mengganggu ketertiban umum.

³⁰ Vide Pasal 162 jo Pasal 168 UU No.13/2003

Dengan demikian, dalam kaitan dengan pembuatan PK, PP atau PKB, kalau peraturan perundang-undangan tidak mengaturnya, maka para pihak boleh memperjanjikan (: mengaturnya sendiri) atas dasar kesepakatan. Artinya, tidak perlu harus selalu terikat pada ketentuan dan muatan peraturan perundang-undangan. Bandingkan di negara-negara *Common Law (Anglo Saxon)* peraturan perundang-undangan hanya berisi dan mengatur hal-hal yang pokok-pokok saja. Selebihnya diperjanjikan dan diatur oleh para pihak dalam *contract*-nya.

Sebaliknya di negara-negara penganut *Civil Law* Eropah Continental (*Roman Law*) justru (demi kepastian hukum) sebanyak-banyaknya detil diatur oleh undang-undang. Akibatnya mempersempit *domein hukum* para pihak. Namun demikian tidak menutup kemungkinan para pihak mengatur (memperjanjikan) hal-hal yang belum *tersentuh* oleh aturan hukum.

Seluruh tindakan dan perbuatan hukum manusia (yang sudah cakap) tidak harus *dijejali* dengan ketentuan undang-undang. Ada hak-hak seseorang warga negara untuk bebas mengaturnya secara bersama-sama. Undang-undang hanya memberikan aturan berupa perlindungan kepada salah satu pihak yang memang dirasa perlu untuk itu. Terutama hak-hak yang sifatnya mendasar atau menyangkut harkat dan martabat serta hak azasi manusia. Namun demikian, adakalanya hukum mengatur sebagai hukum pelengkap (*aanvullenrechts*). Artinya, undang-undang menjadi rujukan manakala para pihak tidak memperjanjikannya.

Jakarta, 10 Juni 2010
Umar Kasim, S.H., M.H., Sp.N.