

ANEKA PERJANJIAN KERJA

Oleh : Drs. Mohd. Syaufi Syamsuddin, SH, MH

A. PENGERTIAN

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja dalam mengikat hubungan kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Pasal 1 butir 14 dan 15 UUKK).

Dalam pembuatan perjanjian kerja dipersyaratkan dibuat atas dasar: 1) kesepakatan kedua belah pihak, 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila perjanjian kerja di-buat oleh para pihak tidak dilandasi oleh adanya pekerjaan yang diperjanjikan, atau atau perjanjian itu bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja dimaksud batal demi hukum.

Apabila perjanjian kerja dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan yang berkaitan dengan kemampuan dan keca-kapan para pihak, perjanjian itu dapat dibatalkan (Pasal 52 UUKK).

B. UNSUR PERJANJIAN KERJA

Ada empat unsur utama dalam pembuatan perjanjian kerja yang wajib dipenuhi, yaitu: 1) adanya pekerjaan, 2) adanya upah yang dibayarkan, 3) adanya perintah, dan 4) dilakukan selama waktu tertentu. Berikut ini akan dibahas unsur-unsur tersebut satu persatu.

1. Pekerjaan

Peraturan perundangan tidak memberikan batasan mengenai apa yang dimaksud dengan pekerjaan. Dalam pengertian bahasa, kerja berarti perbuatan untuk melakukan sesuatu, biasanya sesuatu yang dilakukan itu dimaksudkan untuk mendapatkan nafkah atau mata pencaharian. Secara umum kita dapat memahami bahwa bekerja adalah segala macam bentuk kegiatan baik secara fisik atau

intelektual untuk mencapai sesuatu yang telah ditetapkan untuk diperoleh.

2. Upah

Adalah hak setiap orang untuk mendapat pekerjaan atau penghidupan yang layak bagi dirinya beserta keluarganya. Sebelum menentukan pilihannya untuk melakukan pekerjaan apa dan atau bekerja kepada siapa, seseorang bebas untuk memilih pekerjaan sesuai dengan harkat dan martabatnya, dan sesuai dengan bakat dan minatnya sebagai pribadi yang mandiri dan merdeka. Akan tetapi sekali seseorang memilih sesuatu pekerjaan, ia akan terikat pada sistem yang dianut dalam hubungan kerja di dalam melakukan pekerjaan tersebut. Sebagai imbalan atas kebebasan yang tidak dimilikinya lagi karena telah berada di bawah perintah orang lain dalam melakukan pekerjaan, pihak yang berhak memerintah dalam hubungan kerja tersebut, wajib membayar upah sebagai imbalan.

Upahnya biasanya diberikan kemudian, setelah pekerja melakukan pekerjaannya sesuai dengan petunjuk dan dengan tunduk pada perintah atasannya/pengusaha. Hak atas upah baru timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir setelah hubungan kerja putus.

Untuk lebih menegaskan upah adalah pembayaran atas suatu prestasi yang telah diberikan, dikenal asas tiada upah, bila tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*).

Dalam kenyataannya upah dibagi-bagi dalam bentuk upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Bentuk dari tunjangan dimaksud bermacam-macam sesuai dengan maksud diberikannya komponen tunjangan tersebut.

Dalam UUKK, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 butir 30 UUKK).

Dikeluarkannya berbagai pengertian upah, sampai kemudian dirumuskan dalam UUKK tersebut, antara lain disebabkan tidak dapat dihindarkan praktek pembayaran upah yang telah berlangsung sedemikian lama berdasarkan Pasal 1601p KUH Perdata, yang walaupun telah dicabut oleh PP No. 8 Tahun 1981, dalam praktek

masih terus berlangsung.

Hal itu antara lain disebabkan, telah sangat lama tertanam dalam pikiran masyarakat, mengenai pengertian upah sebagai-mana yang ditur dalam Pasal 1601p KUH Perdata, dimana upah pekerja dapat berupa: 1) uang, 2) makanan atau bahan makanan, 3) alat penerangan dan alat pemanas, 4) pakaian kerja, 5) hasil produksi perusahaan, 6) pemakaian sebidang tanah, 7) jasa pelayanan, 8) pemakaian rumah, 9) pengobatan, dan 10) pemakaian mobil/alat angkut.

Dalam prakteknya, upah dapat dibedakan berdasarkan kelompok komponen, yaitu: 1) upah pokok, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaannya yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan, 2) tunjangan tetap, suatu pembayaran yang teratur yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan isteri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan daerah, yang bersifat tetap, dan 3) tunjangan tidak tetap, berupa suatu pembayaran yang secara langsung atau

tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan/atau keluarganya serta dibayarkan menurut suatu waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok. Seperti tunjangan transportasi dan tunjangan makan yang diberikan atas dasar kehadiran.

Upah juga dapat dibedakan berdasarkan bentuk pemberiannya seperti berupa uang, barang, dan fasilitas. Demikian pula berdasarkan waktu pembayaran dan/atau hasil pekerjaan, dikenal pula upah harian, mingguan, bulanan, dan borongan.

3. Perintah

Dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tunduk pada perintah pengusaha sebagai pihak pemberi kerja. Bentuk perintah itu dapat secara tertulis yang dituangkan dalam perjanjian, atau secara lisan berupa petunjuk dan bimbingan dari atasan. Untuk itu, pekerja diwajibkan untuk mentaati segala peraturan kerja yang ada di dalam perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerjaan itu haruslah bermanfaat bagi pemberi kerja, sesuai dengan yang diperjanjikan.

Jika suatu pekerjaan yang tujuannya bukan untuk memberikan manfaat bagi pemberi kerja, tetapi hanya untuk kemanfaatan pekerja itu sendiri, misalnya untuk kepentingannya dalam melaksanakan praktek oleh seorang siswa atau mahasiswa, perjanjian tersebut bukan perjanjian kerja.

Pada umumnya perjanjian kerja paling tidak secara singkat mengatur tentang syarat-syarat kerja, yaitu hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan atau menyepakati hal-hal yang lebih baik dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan (Penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf e UUKK).

4. Waktu

Pengertian waktu tertentu sangatlah luas, dapat berarti waktu tidak tertentu, artinya berakhirnya waktu perjanjian pada saat perjanjian kerja dibuat tidak ditetapkan. Atau waktu tertentu, yang juga dapat berarti berakhirnya waktu perjanjian, telah ditetapkan pada saat dibuat perjanjian, atau berakhirnya disetujui pada saat pekerjaan yang disepakati selesai. Pengertian waktu tertentu dapat pula dibedakan dalam dua pengertian lain, pertama dalam arti luas yaitu jangka waktu yang disepakati sebagai masa berlakunya suatu waktu perjanjian,

dan dalam pengertian yang kedua, dalam arti sempit, berarti waktu bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Untuk pengertian yang pertama pada umumnya pelaksanaannya diserahkan kepada para pihak. Pada pengertian yang kedua, pelaksanaannya telah banyak dibatasi melalui beberapa peraturan perundang-undangan. Hal itu dilakukan dengan maksud ingin memberikan perlindungan kepada pekerja dari aspek pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Pengertian waktu kerja secara umum misalnya, ditetapkan jam kerja, tujuh jam sehari dan atau empat puluh jam seminggu, setelah bekerja empat jam diberi istirahat setengah jam, adanya istirahat mingguan dan istirahat tahunan. Ini berarti bahwa ada pembatasan waktu kerja yang wajib dipatuhi dalam melakukan hubungan kerja, dan hal itu dilakukan sesuai dengan waktu yang telah disepakati dalam perjanjian atau peraturan perundang-undangan. Mengenai pengertian waktu kerja ini, bagi pekerja wanita dan anak guna pemeliharaan kesusilaan, dilakukan pula sejumlah pembatasan.

C. PARA PIHAK

Sebagaimana ketentuan perjanjian pada umumnya, sebagai salah satu bentuk perjanjian bernama yang dikenal oleh undang-undang, perjanjian kerja adalah suatu perbuatan dimana seorang mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain. Dalam membuat perjanjian kerja, juga berlaku asas kepribadian, dimana pada umumnya tidak seorang dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkan suatu janji kecuali untuk dirinya sendiri. Para pihak yang dapat membuat perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja. Untuk selanjutnya, akan dibahas siapa yang dimaksud dengan pengusaha dan yang dimaksud dengan pekerja, yang dapat menjadi subyek hukum dalam membuat perjanjian kerja (Pasal 1313 dan Pasal 1315 KUH Perdata).

1. Pengusaha

Yang dimaksud dengan pengusaha, adalah a) orang atau badan hukum yang menjalankan sesuatu usaha milik sendiri, b) orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan usaha bukan miliknya, dan c) orang atau badan hukum yang mewakili orang atau badan hukum termaksud, jikalau yang mewakili berkedudukan diluar Indonesia.

Atau dalam pengertian yang lain pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang: a) menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, b) menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya, dan c) menjalankan suatu perusahaan yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia (Pasal 1 butir b UU No. 7 Tahun 1981 dan Pasal 1 butir (5) UUKK).

Pengertian siapa yang dimaksud dengan pengusaha ini sejalan dengan pengertian orang yang dapat menjadi subyek hukum menurut Hukum Perdata yang dibedakan dalam: a) orang sebagai pribadi dan b) orang dalam bentuk badan hukum, yaitu orang yang diciptakan hukum secara fiksi (*persona ficta*).

Apabila yang membuat perjanjian kerja adalah pengusaha dalam kualitasnya sebagai pribadi yang memiliki dan menjalankan sendiri usahanya, jelas orang dimaksud melaksanakan asas kepribadian, karena membuat perjanjian kerja atas nama dan untuk kepentingan sendiri. Akan tetapi tidak demikian halnya apabila perjanjian kerja itu dibuat antara badan hukum sebagai pengusaha dengan seorang pekerja.

Dalam hal ini, orang yang membuat perjanjian tersebut adalah mewakili perusahaan, untuk itu harus mempunyai bukti diri yang cukup bahwa yang bersangkutan wenang bertindak sebagai pihak.

Dalam prakteknya, tidak sepenuhnya demikian. Banyak perjanjian kerja yang dibuat tanpa kejelasan bukti diri dari wakil pengusaha. Perbuatan ini memang tidak bertentangan dengan peraturan yang ada, karena pemberian kuasa dapat dilakukan dengan suatu akta umum, surat dibawah tangan, dengan surat biasa atau bahkan dapat dilakukan secara lisan. Dengan melaksanakan pembuatan suatu perjanjian kerja baik secara lisan atau tertulis, apabila tidak ada sanggahan dari atasannya, seseorang dapat dianggap telah mendapat kuasa secara diam-diam dari pimpinan perusahaan yang diwakilinya (Pasal 1792 KUH Perdata).

2. Pekerja

Yang dimaksud dengan pekerja adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Mengenai pekerja sebagai pihak, jelas yang mengikatkan diri dengan pengusaha adalah diri pribadinya sendiri, walaupun di dalam membuat perjanjian tersebut pihak

pekerja memberikan kuasa kepada pihak ketiga untuk mewakilinya.

Ketentuan bahwa pekerja sebagai pihak hanya mewakili pribadinya sendiri dapat kita lihat dari beberapa pasal yang diatur dalam UUKK dan KUH Perdata: a) perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja (Pasal 1 butir 14 UUKK), b) pekerja wajib melakukan sendiri pekerjaannya yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata), c) pekerja wajib melakukan sendiri pekerjaannya, kecuali mendapat izin pengusaha untuk menggantikan (Pasal 1603a KUH Perdata), dan d) hubungan kerja berakhir dengan meninggalnya pekerja (Pasal 154 butir d UUKK).

Untuk pekerja anak, pembuatan perjanjian kerjanya dilakukan oleh orang tua atau walinya. Meskipun oleh Undang-undang pengusaha dilarang mempekerjakan anak, tetapi dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial dan/atau bagi pekerja anak yang ingin melaksanakan bakat dan minatnya.

Bagi pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan/bakat dan minatnya tersebut, dilakukan dengan izin tertulis dari orang tua atau wali, dan perjanjian kerjanya dibuat antara pengusaha dengan orang tua atau wali (Pasal 69 ayat (2) UUKK).

D. HUBUNGAN DENGAN PERJANJIAN LAIN

Perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau lebih rendah dari PP atau PKB. Apabila perjanjian kerja dibuat bertentangan atau lebih rendah dari PP atau PKB, yang berlaku adalah ketentuan yang ada di dalam peraturan perundang-undangan, PP, atau PKB. Untuk hal yang tidak secara tegas diatur dalam perjanjian kerja, berlakulah semua ketentuan peraturan perundang-undangan, atau PP, atau PKB, yang ada dan berlaku di perusahaan.

E. TATA CARA PEMBUATAN

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan atau tertulis, inisiatifnya bisa saja datang dari kedua belah pihak. Tidak jarang perusahaan sudah membuat formulir perjanjian standar yang tinggal ditandangi oleh pekerja saja.

Apabila dibuat secara tertulis, harus memenuhi persyaratan tertentu, apabila secara lisan, dibuatkan surat pengangkatan.

Untuk PKWT, ada pengaturan khusus, wajib dibuat secara tertulis dan dicatatkan atau didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan, sesuai dengan jenis PKWT-nya.

F. ISI PENGATURAN

Pembuatan perjanjian kerja dibuat atas dasar: a) kesepakatan kedua belah pihak, b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan berkenaan atau berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan para pihak yang membuatnya, perjanjian itu dapat dibatalkan. Kemampuan atau kecakapan pembuatan perjanjian kerja adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak misalnya, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.

Tidak boleh bertentangan, apabila di perusahaan te-lah ada PP atau PKB, isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari PP atau PKB yang ada di perusahaan (Pasal 52 UUKK).

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat: a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha (pemberi kerja), b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja, 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, g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja tertulis dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, baik pekerja maupun pengusaha masing-masing mendapat satu helai (Pasal 54 UUKK).

Apabila PKWTT yang dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan, yang sekurang-kurangnya memuat keterangan: a) nama dan alamat pekerja, b) tanggal mulai bekerja, c) jenis pekerjaan, dan d) besarnya upah (Pasal 63 UUKK).

G. MASA BERLAKU

PKWTT masa berlakunya tidak ditentukan, tergantung pada adanya peristiwa ata keadaan tertentu, atau diakhiri dengan kesepakatan kedua belah pihak. Untuk PKWT pada umumnya paling lama dibuat untuk jangka dua tahun, dapat diperpanjang paling lama untuk satu tahun. Khusus untuk perjanjian kerja AKAN perpanjangan dapat dilakukan untuk dua tahun, sedangkan untuk PKHL, untuk satu masa perjanjian paling lama tiga minggu dan kurang dari tiga bulan berturut-turut.

H. JENIS-JENIS PERJANJIAN KERJA

Jenis-jenis perjanjian kerja yang dikenal dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan dalam praktek hubungan kerja yang berlangsung antara pemberi kerja dengan pekerja, baik di sektor industri maupun diluar hubungan industrial, dapat dicatat sebagai berikut: 1) perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), 2) perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT), 3) perjanjian kerja harian lepas (PKHL), 4) perjanjian kerja antarkerja antardaerah (AKAD), 5) perjanjian kerja antarkerja antarnegara (AKAN), 6) perjanjian kerja pekerja asing (TKA), 7) perjanjian kerja laut (PKL),

8) perjanjian kerja di perusahaan perkebunan, 9) perjanjian kerja di rumah, dan 10) perjanjian kerja adat.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu yang tidak ditentukan kapan akan berakhir. Biasanya diakhiri karena salah satu pihak melanggar janji atau peraturan perundangan yang berlaku atau diakhiri atas kehendak bebas kedua belah pihak atau karena keadaan perusahaan. Pembuatan PKWTT dapat dilakukan tertulis atau lisan.

Perjanjian kerja yang dibuat tertulis dapat berfungsi sebagai bukti awal adanya hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pengusaha, sebagai pedoman mengenai hak dan kewajiban, dan sebagai salah satu sarana untuk menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan usaha. Dengan perjanjian tertulis akan mudah untuk memahami hak dan kewajiban yang telah disepakati, bila terjadi perselisihan berperan sebagai pedoman untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul selama dalam hubungan kerja.

Sebagai pegangan agar terhindar dari kemungkinan perubahan sepihak atas syarat-syarat kerja yang disepakati. Dengan demikian akan besar peranannya sebagai sarana menumbuhkan ketenangan usaha dan ketentraman kerja untuk mendorong tumbuhnya produktifitas kerja dan kelangsungan usaha.

Apabila PKWTT yang dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, yang sekurang-kurangnya memuat keterangan: a) nama dan alamat pekerja, b) tanggal mulai bekerja, c) jenis pekerjaan, dan d) besarnya upah (Pasal 63 UUKK).

Untuk PKWTT, dapat dipersyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan. Selama dalam masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila dalam perjanjian kerja dibuat suatu masa percobaan kerja, dicantumkan dalam perjanjian kerja. Untuk perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan, syarat masa percobaan diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Apabila tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau

dalam surat pengangkatan, ketentuan masa percobaan dianggap tidak ada.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Yang dimaksud pengertian waktu tertentu adalah kurun waktu, yang secara umum lamanya diserahkan kepada para pihak untuk menetapkan sendiri dalam membuat perjanjian. Oleh Bawazir dan Roehadi, diartikan bahwa perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu dapat diadakan untuk waktu yang tidak tertentu dan dapat juga untuk waktu tertentu.

Kedua penulis tersebut membedakan diantara keduanya dengan menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, ialah suatu perjanjian kerja yang waktu berakhirnya, tidak ditetapkan ketika perjanjian kerja itu diadakan. Sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, ialah suatu perjanjian kerja yang waktu berakhirnya ditetapkan ketika perjanjian dibuat.

Mengenai pengertian selama waktu tertentu, Yahya Harahap mengemukakan bahwa, pengertian waktu tertentu adalah suatu jangka waktu yang telah pasti ditentukan, tetapi juga jangka waktu yang tidak ditentukan lebih dahulu yang digantungkan pada jangka waktu sampai pekerjaan selesai.

Dengan demikian dalam perjanjian kerja yang tidak ditentukan jangka waktunya, jangka waktu tertentu dalam hal ini dikaitkan dengan lamanya pekerjaan selesai. Mengenai pemahaman jangka waktu tertentu yang telah dipastikan lebih dahulu dalam perjanjian kerja, dapat terjadi benar-benar berdasarkan waktu tertentu (sehari, sebulan, setahun) dan dapat pula dihubungkan dengan suatu jangka waktu sesuai dengan tujuan penyelesaian kerja.

Sedangkan Iman Soepomo memberi pengertian bahwa hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu, jika berakhirnya dikaitkan dengan kejadian yang tidak semata-mata tergantung kepada kehendak salah satu pihak. Dan apabila tidak diperjanjikan bahwa perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu, pada umumnya dapat diambil kesimpulan bahwa perjanjian kerja itu diadakan untuk waktu tidak tertentu. Walaupun beliau sendiri selanjutnya mengakui bahwa dalam praktek kadang-kadang tidak mudah untuk menetapkan apakah suatu perjanjian kerja dibuat untuk masa tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Terutama dalam hal perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu, akan tetapi untuk pengakhirannya disyaratkan pernyataan pengakhiran dan

dalam hal perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu tetapi hanya dapat dinyatakan berakhir pada hari-hari tertentu.

Sementara itu, Koko Kosidin membagi pengertian PKWT dalam tiga macam. Pertama, menurut undang-undang, kedua ditentukan dalam perjanjian, dan ketiga menurut sifat pekerjaan atau karena keadaan. PKWT karena undang-undang misalnya perjanjian kerja pekerja asing (TKA), dibatasi waktunya untuk paling lama dua tahun, walaupun karena alasan tertentu dapat di-perpanjang. PKWT yang dibuat berdasarkan perjanjian waktu selesainya pekerjaan, ialah perjanjian yang waktu berlakunya disepakati kurang dari yang dibatasi oleh peraturan. Misalnya perjanjian yang dibuat untuk waktu satu tahun, karena memang kebutuhannya memang demikian atau karena pekerjaan tersebut sudah dapat diselesaikan dalam waktu yang disepakati, seperti misalnya pekerjaan membongkar isi gudang, setelah gudang dapat dikosongkan pekerjaannya selesai. PKWT yang waktu berlakunya ditentukan berdasarkan sifat pekerjaan atau keadaan atau kebiasaan, dapat diambil contoh misalnya pekerja musiman penebang tebu (pekerja kampanye) pada pabrik gula.

Contoh lain adalah pemetik buah kopi pada perkebunan kopi, setelah panen selesai perjanjian kerja dianggap selesai dan pada panen berikutnya hubungan kerja yang sama berlangsung kembali. PKWT seperti ini selalu berulang terus menerus dari tahun ke tahun. Biasanya pekerjaannya selesai dalam waktu enam sampai sembilan bulan.

PKWT dapat diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja tersebut, waktunya relatif singkat akan selesai. Pembatasan PKWT diadakan dengan tujuan untuk melindungi pekerja, yang dalam kenyataannya berada pada kedudukan yang lemah yang memerlukan perlindungan. Karena apabila hubungan kerja dibuat untuk waktu yang tidak tertentu, dalam hal pengusaha hendak melakukan PHK terhadap pekerja, memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang dipenuhi. Kewajiban tersebut tidak diperlukan dalam pelaksanaan PHK yang telah habis masa berlakunya atau habis obyek yang diperjanjikannya. Jika waktu atau obyek yang diperjanjikan telah terlampaui, secara otomatis hubungan kerja putus demi hukum. Peluang hukum ini banyak digunakan oleh para pengusaha,

dengan melakukan PKWT agar dapat dengan mudah dan murah mengakhiri hubungan kerja.

Untuk mengatasi praktek-praktek yang tidak sehat itu, dilakukan pembatasan tentang jenis dan macam pekerjaan apa saja yang bisa dibuat dengan PKWT. Jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan yang bisa dibuat PKWT yaitu: a) sekali selesai atau sementara sifatnya, b) diperkirakan untuk waktu yang tidak lama akan selesai, c) bersifat musiman atau yang berulang kembali, d) bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau hanya merupakan pekerjaan penunjang, dan e) berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang dalam percobaan atau penajagan. Dengan demikian jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan selain yang disebutkan tersebut diatas tidak boleh diselenggarakan berdasarkan PKWT.

Disamping memenuhi persyaratan sebagaimana membuat PKWTT, ada persyaratan lainnya yang juga dipenuhi dalam membuat PKWT, yaitu:

- a. Dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin;
- b. Tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan, apabila dipersyaratkan

adanya masa percobaan, adanya masa percobaan tersebut batal demi hukum;

- c. Dibuat dalam rangkap tiga, masing-masing untuk pekerja, pengusaha dan instansi ketenagakerjaan untuk didaftar;
- d. Seluruh biaya yang berhubungan dengan pembuatan perjanjian ditanggung oleh pengusaha;
- e. Tidak dapat ditarik kembali atau dirubah, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk dirubah.

Apabila PKWT diperpanjang, selambat-lambatnya tujuh hari sebelum berakhir, pengusaha memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan untuk memperpanjang perjanjian tersebut. Pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan tiga puluh hari setelah perjanjian kerja yang lama. Pembaharuan dimaksud hanya boleh dilakukan satu kali paling lama untuk jangka yang sama dan tidak melebihi waktu seluruhnya tiga tahun. PKWT yang telah diperbaharui tidak dapat diperpanjang lagi. PKWT yang dibuat dalam bahasa asing atau tidak dengan tulisan latin, dibuat untuk pekerjaan yang terus menerus, diperpanjang atau diperbaharui lebih dari

satu kali, atau jangka waktunya melebihi ketentuan, akan berubah menjadi PKWT.

Syarat-syarat formal yang dipenuhi dalam pembuatan PKWT adalah: a) dibuat rangkap tiga, b) didaftarkan pada Kantor/Dinas Tenaga Kerja setempat, c) biaya yang timbul akibat pembuatan PKWT ditanggung oleh pengusaha, dan d) memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut: (1) nama dan alamat pengusaha atau perusahaan, (2) nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja, (3) jabatan atau jenis/macam pekerjaan, (4) besarnya upah serta cara pembayarannya, (5) hak dan kewajiban pekerja, (6) hak dan kewajiban pengusaha, (7) syarat-syarat kerjanya, (8) jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, (9) tempat atau lokasi kerja, (10) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, serta (11) tanggal mulai berlakunya dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Berbeda halnya dengan pekerjaan bermusiman yang

tergantung pada cuaca atau suatu kondisi tertentu.

Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan itu tidak terus menerus, terputus-putus, dibatasi waktu, dan bukan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek PKWT.

Ciri-ciri pekerjaan yang dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang karena menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun, c) pekerjaan yang bersifat musiman, atau d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam perco-baan atau penajakan (Pasal 59 UUKK).

Akibat hukum dari pelanggaran ketentuan mengenai PKWT adalah:

- a. Tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;

b. Dibuat tidak memenuhi ketentuan, PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja; c. Dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan, PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan; d. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut (Kepmenakertrans Nomor: KEP. 100/MEN/ VI/2004). Di sektor minyak dan gas bumi (Migas) pernah dilakukan pengaturan khusus mengenai PKWT, yaitu berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/MEN/1995. PKWTnya dibagi dalam perjanjian kerja pada Perusahaan Jasa Penunjang dan perjanjian kerja Migas. Perjanjian kerja pada perusahaan jasa penunjang adalah, perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pemborong yang melaksanakan usaha penunjang pada operasi pertambangan Migas yang terkait dengan kontrak pemborongan pekerjaan dengan perusahaan pertambangan Migas	sebagai pemberi kerja. Kekhususan PKWTnya, pekerja dilindungi dengan program santunan pesangon dan diikutkan dalam program jamsostek. Perjanjian kerja pada sektor Migas, PKWTnya dibuat antara pekerja dan perusahaan Migas yang dibuat secara khusus guna mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu pada perusahaan pertambangan Migas. Perjanjian kerja Migas dapat dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenisnya perlu dilakukan untuk waktu tertentu, yaitu: 1) Tenaga Ahli atau Tenaga Profesional (ATP), yaitu pekerja yang telah pensiun dari perusahaan Migas yang dipekerjakan kembali atau pekerja yang diperbantukan dari instansi atau perusahaan lain atau tenaga profesional lainnya yang tidak mengi-si jabatan struktural untuk keperluan operasi perusahaan Migas, 2) Pekerja Proyek (TKP), ialah pekerja yang hubungan kerjanya dikaitkan dengan pekerjaan yang disepakati pada suatu proyek perusahaan Migas, 3) Awak Kapal Kontrak (AKK), ialah pekerja pada kapal-kapal milik perusahaan Migas ataupun kapal-kapal kontrak perusahaan Migas, 4) Pekerja Pengamanan Perusahaan (TKPP),
---	--

ialah pekerja yang melaksanakan tugas-tugas di bidang pengamanan perusahaan Migas, 5) Pekerja Eksploitasi (TKE), ialah pekerja yang bekerja pada perusahaan Migas dalam kegiatan tahap eksploitasi, dan 6) Pekerja Khusus (TKK), yaitu pekerja yang diterima bekerja pada perusahaan Migas atas pertimbangan kondisi operasional setempat.

Kekhususan perjanjian kerja Migas adalah sebagai berikut:

- a. Jangka waktu perjanjian disesuaikan dengan kebutuhan operasional Migas atau selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- b. Untuk pertama kali dapat dibuat paling lama dua tahun dan apabila tidak diperpanjang akan berakhir demi hukum sesuai waktu yang ditentukan tanpa pembayaran uang pesangon;
- c. Apabila didasarkan pada pekerjaan tertentu paling lama tiga tahun dan kalau pekerjaan itu tidak selesai perjanjian kerja Migas berakhir tanpa adanya pembayaran uang pesangon;
- d. Apabila masa kerjanya diperpanjang, pengusaha Migas memberitahukan adanya perpanjangan tersebut 14 hari sebelum berakhirnya perjanjian;
- e. Perjanjian kerja yang telah diperpanjang berakhir dan tidak diperpanjang lagi,

perusahaan Migas wajib memberikan uang pesangon sesuai dengan PP yang berlaku dengan perhitungan masa kerja terhitung sejak perjanjian kerja pertama.

Penetapan besarnya uang pesangon didasarkan atas komponen upah yang tercantum dalam perjanjian kerja Migas, dengan ketentuan sebagai berikut: a) untuk pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari lima tahun tidak terputus, diberikan uang pesangon berdasarkan perhitungan yang besarnya sama dengan tabel kecil yang diatur dalam PP, dan b) untuk pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari lima tahun atau lebih dan tidak terputus diberikan uang pesangon berdasarkan perhitungan tabel besar yang diatur dalam PP. Yang dimaksud dengan tabel kecil dan tabel besar dalam pembayaran pesangon ini adalah, rumusan pesangon yang berlaku di PERTAMINA sebagai dasar dalam pembayaran pesangon bagi pekerja yang bekerja di PERTAMINA dengan seluruh jajarannya.

Kedua bentuk perjanjian kerja di sektor Migas ini sekarang tidak berlaku lagi, telah dicabut dengan Kepmenakertrans Nomor: KEP. 100/MEN/ VI/2004).

3. Perjanjian Kerja Harian Lepas

Perjanjian kerja harian lepas (PKHL) adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan, dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja.

PKHL tidak boleh dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat rutin, tetap dan berlanjut kecuali terhadap pekerjaan yang menu-rut jenis dan sifatnya menggunakan pekerja harian lepas. Pembatasan terhadap pekerjaan harian lepas, juga dilakukan sebagai berikut: a) jangka waktu untuk mengerjakan pekerjaan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan tidak melebihi tiga bulan, b) pekerjaan dilakukan tidak melebihi dua puluh hari kerja dalam sebulan, dan c) pekerjaan yang dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah. Pada dasarnya semua peraturan perundangan mengenai upah, kecelakaan kerja, dan waktu istirahat juga berlaku terhadap PKHL.

PKHL yang memenuhi ketentuan, tidak dibatasi oleh suatu jangka waktu tertentu.

Namun pengusaha yang mempekerjakan PKHL, wajib membuat PKHL secara tertulis dengan para pekerja. PKHL dapat dibuat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan, yang sekurang-kurangnya memuat: a) nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja, b) nama/alamat pekerja, c) jenis pekerjaan yang dilakukan, dan d) besarnya upah dan/atau imbalan lainnya. Semua PKHL wajib dicatatkan daftar pekerja yang dipekerjakan oleh pengusaha kepada instansi ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja dibuat (Kepmenakertrans Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004).

4. Perjanjian Kerja AKAD

Perjanjian kerja antarkerja antardaerah (AKAD) adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja, untuk dipekerjakan diluar wilayah provinsi tempat tinggal pencari kerja, dalam suatu waktu tertentu.

Perjanjian kerja AKAD dibuat untuk waktu paling lama dua tahun yang dapat diperpanjang satu tahun. Perjanjian kerja yang diperpanjang lebih dari satu tahun, menjadi PKWT.

Dengan izin penyimpangan karena alasan teknis perusahaan, perjanjian kerja AKAD dapat dilakukan untuk waktu lebih dari dua tahun. Misalnya perusahaan yang akan membuka perkebunan kelapa sawit dengan menggunakan pekerja AKAD, dapat meminta izin penyimpangan PKWT menjadi paling lama lima tahun, mengingat tanaman kelapa sawit baru dapat berbuah dan bisa dipanen sejak dipersiapkan, ditanam dan dipelihara memerlukan waktu lima tahun. Untuk menghindarkan resiko tidak dapat diteruskannya usaha karena kegagalan panen buah kelapa sawit yang akan menjadi bahan baku produksi, yang akan sangat menentukan untuk diteruskan atau dihentikannya suatu usaha. Kepada perusahaan seperti ini dapat diberikan izin pengerahan AKAD lebih dua tahun. Dalam contoh ini telah terjadi dua macam penyimpangan, yang pertama penyimpangan terhadap waktu PKWT dan yang kedua penyimpangan waktu dalam rangka AKAD yang keduanya sama-sama membatasi waktunya paling lama dua tahun yang dapat diperpanjang paling lama satu tahun, sebagaimana diatur masing-masing dalam Permenakertrans No. Kep. 100/MEN/ VI/2004 dan Kepmenaker No. 203/MEN/1999.

Beberapa persyaratan kerja khusus dalam rangka perjanjian AKAD adalah, bahwa perjanjian kerja AKAD dibuat secara tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Untuk pekerja, penandatanganannya tidak boleh diwakilkan. Rancangan perjanjian kerja yang akan ditandatangani sebelumnya sudah disahkan oleh instansi ketenagakerjaan penerima AKAD. Instansi ketenagakerjaan, sebelum mengesahkan rancangan perjanjian kerja yang diajukan, terlebih dahulu akan meneliti tentang kemampuan pemberi kerja untuk menyediakan fasilitas bagi pekerja berupa perumahan yang layak, penyediaan air bersih, penerangan, sarana hiburan, perlengkapan dan peralatan kerja, sarana ibadah dan sarana olah raga.

Juga diteliti mengenai kelayakan rencana kebutuhan pekerja dan isi rancangan perjanjian kerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Isi perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, dengan mencantumkan upah sekurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum setempat. Pekerja yang akan mengikuti penempatan melalui AKAD berumur sekurang-kurangnya 18 tahun, sehat mental dan fisik,

memenuhi kualifikasi yang ditentukan setelah melalui suatu tes apabila dipersyaratkan.

Penempatan pekerja AKAD diarahkan pada penempatan pekerja berdasarkan jabatan yang tepat sesuai keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan pekerja dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Kewajiban pemberi kerja dalam hal pemberangkatan ke daerah penempatan sehingga pekerja menunggu lebih dari enam jam, adalah menyediakan tempat penampungan sementara yang layak serta menyediakan makan dan minum yang cukup. Pelaksanaan pemberangkatan dilakukan dengan tertib dan aman dengan menggunakan sarana angkutan umum. Di tempat penempatan disiapkan penjemputan dan pengantaran sampai ke lokasi kerja.

Dalam melaksanakan hubungan kerja, pemberi kerja dapat memindahkan pekerja ke daerah lain dalam lingkup perusahaan-nya dengan persetujuan pekerja, setelah mendapat rekomendasi dari instansi ketenagakerjaan penerima. Pada akhir perjanjian kerja, pemberi kerja wajib memulangkan pekerja ke daerah asal apabila pekerja tidak di angkat sebagai pekerja tetap, atau pekerja juga

dipulangkan karena menderita sakit atau karena alasan lain yang sah sehingga tidak bisa memenuhi perjanjian kerja. Segala biaya pemulangan ke daerah asal menjadi tanggung jawab pemberi kerja. Kewajiban pemulangan ini menjadi gugur apabila pekerja meneruskan hubungan kerja dan diangkat sebagai pekerja tetap atau karena pekerja meninggalkan tempat kerja lebih dari tiga puluh hari berturut-turut tanpa izin.

5. Perjanjian Kerja AKAN

Perjanjian kerja AKAN adalah perjanjian tertulis yang dibuat antara pekerja Indonesia (TKI) dengan pengguna, baik instansi pemerintah, badan usaha atau perorangan di luar negeri, mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja AKAN sekurang-kurangnya memuat: a) nama dan alamat pengguna, b) nama dan alamat TKI, c) jabatan atau jenis pekerjaan TKI, d) hak dan kewajiban para pihak, e) kon-disi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan cara pem-bayarannya, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial, dan f) janghka waktu perjanjian kerja. Pada umumnya perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu selama dua tahun, dapat diperpanjang selama dua tahun lagi.

Dalam hal pengguna adalah perorangan, perjanjian kerja sudah ditandatangani terlebih dahulu oleh calon pengguna. Apabila pengguna adalah instansi atau badan hukum dapat membuat rancangan baku perjanjian kerja. Perjanjian kerja didaftarkan pada perwakilan Indonesia di negara setempat. Dalam perjanjian AKAN tidak ditemukan adanya pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hukum antara pekerja dan pengusaha apabila terjadi perselisihan dikemudian hari. Bila kita lihat dari adanya kewajiban mendaftarkan perjanjian kepada perwakilan Indonesia setempat, Pemerintah bermaksud bila terjadi perselisihan dapat diselesaikan menurut hukum Indonesia, karena perjanjiannya oleh pekerja ditandatangani di Indonesia walaupun pengguna, menandatangani di negerinya sendiri. Akan tetapi dalam ketentuan lain diatur bahwa dalam penempatan TKI keluar negeri memenuhi ketentuan sebagai tersebut: a) negara tujuan memiliki peraturan adanya perlindungan pekerja asing, b) negara tujuan membuka kemungkinan kerjasama bilateral dengan negara Indonesia dibidang penempatan TKI, dan c) keadaan di negara tujuan tidak membahayakan keselamatan TKI.

Dengan demikian akan dapat terjadi masalah hukum antar bangsa di dalam penyelesaian perselisihan diantara TKI dengan pengguna di luar negeri. Keadaan inilah antara lain yang membuat lemahnya posisi pemerintah dan TKI dalam perlindungan dan penyelesaian perselisihan TKI dengan pengguna, terutama di negara yang belum ada perjanjian kerjasamanya.

Apabila disepakati, perpanjangan perjanjian kerja dapat dilakukan, untuk itu perusahaan pelaksana penempatan TKI (P3TKI) wajib memberitahukan rencana perpanjangan perjanjian kerja paling lama 30 hari sebelum perjanjian berakhir. Perjanjian pembaharuan tersebut dibuat untuk waktu paling lama dua tahun dan isinya sekurang-kurangnya sama dengan isi perjanjian kerja sebelumnya. Untuk perpanjangan tersebut pengguna menanggung biaya asuransi, legalisasi perpanjangan perjanjian kerja dan memberi imbalan jasa bagi P3TKI dan mitra usaha. Penandatanganan perpanjangan perjanjian kerja dilakukan dihadapan pejabat perwakilan Indonesia di negara setempat.

Perjanjian kerja AKAN dapat pula dilakukan oleh instansi pemerintah, BUMN, perusahaan swasta, sepanjang dilakukan untuk kepentingan sendiri atau penempatan TKI perorangan dengan usaha sendiri atau dengan perjanjian kerja khusus bagi para pelaut. Perjanjian kerja AKAN yang dilakukan oleh instansi pemerintah dan BUMN untuk kepentingan sendiri merupakan perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja untuk melakukan pekerjaan bagi kepentingan sendiri, merupakan perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja untuk melakukan pekerjaan bagi kepentingan pemberi kerja di luar negeri atas dasar kerja sama antara Pemerintah dengan negara tujuan. Sebagai perjanjian kerja dalam rangka AKAN, pemberi kerja wajib melaporkan kegiatannya dengan melampirkan dokumen kerjasama, perjanjian kerja dan kepesertaan program asuransi perlindungan TKI, berikut setiap perubahannya.

Bagi perusahaan karena kepentingan perusahaannya di luar negeri dapat melakukan perjanjian kerja AKAN setelah mendapat persetujuan dari Departemen Tenaga Kerja dengan syarat adanya keterangan yang menunjukkan bahwa pengguna adalah perusahaan pemohon sendiri.

Adanya rancangan perjanjian kerja dan pernyataan tentang kesanggupan bertanggung jawab atas perlindungan, keselamatan dan kesejahteraan pekerja antara lain dengan melindungi pekerja melalui program asuransi perlindungan TKI.

Seorang pencari kerja dapat melakukan sendiri mencari pekerjaan ke luar negeri secara mandiri. Hal itu dapat dilakukan dengan menggunakan visa panggilan perorangan dengan fasilitas bebas fiskal. Yang dimaksud dengan visa yang demikian ini adalah izin masuk ke suatu negara untuk bekerja berdasarkan panggilan langsung dari pengguna. Segala resiko sepenuhnya menjadi tanggung jawab pencari kerja sendiri sesuai dengan perjanjian kerja yang tentunya akan di buat di negara pengguna (negara tujuan pekerja).

Mengenai perjanjian kerja AKAN ini, Asikin berpendapat bahwa di dalam proses AKAN terkandung dua komponen yang dapat dipilah-pilah, yaitu komponen perjanjian kerja dan komponen antar kerja antar negara. Komponen pertama menurut beliau menunjuk kepada suatu perjanjian yang menimbulkan hubungan kerja, sedangkan komponen kedua menunjuk kepada suatu jenis perjanjian kerja yang dilakukan antar dua negara.

Jadi lebih menekankan pada pengertian khusus yang membedakannya dari perjanjian kerja pada umumnya. Selanjutnya beliau mendefinisikan pengertian perjanjian kerja AKAN pada prinsipnya adalah suatu hubungan hukum secara individual antara pengusaha (pemberi kerja) dengan seorang pekerja/TKI untuk melakukan pekerjaan di luar negeri dengan perantara perwakilan/perusahaan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia (P3TKI) di bawah pembinaan, perlindungan dan izin Pemerintah.

Dengan demikian, yang terkait dalam perjanjian kerja AKAN ini adalah a) pekerja Indonesia, b) pemberi kerja, c) P3TKI, dan d) Pemerintah.

Selama mengikat hubungan kerja di luar negeri, kewajiban TKI adalah: a) melaksanakan tugas/pekerjaan dengan sebaik-baiknya, b) mentaati segala ketentuan dan adat istiadat di tempatnya bekerja, c) selama dalam rangka hubungan kerja, TKI tidak boleh bekerja di tempat lain sebagai pekerjaan sampingan, dan d) bagi TKI yang bekerja di perusahaan, selama hubungan kerja, TKI tidak boleh membocorkan rahasia perusahaan, kecuali apabila diminta oleh Pengadilan.

6. Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing (TKA)

Perjanjian kerja pekerja asing (TKA) adalah perjanjian kerja antara perusahaan dengan seorang pekerja warga negara asing baik pendatang maupun yang telah menjadi penduduk Indonesia. Tidak ada yang khusus dari perjanjian ini, para pihak bebas membuat perjanjian kerjanya, di dalam maupun diluar negeri dan atau tunduk pada hukum negara yang dikehendaki. Yang dibatasi ialah lamanya boleh bekerja di Indonesia. Perjanjian kerja TKA pendatang dapat terjadi dalam dua bentuk, pertama, TKA yang bekerja diperusahaan yang berkedudukan di Indonesia, kedua, TKA yang dipekerjakan di Indonesia oleh perusahaan induknya di luar negeri. Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan di Indonesia dengan TKA pendatang biasanya dibuat untuk waktu tertentu, sesuai dengan izin prinsip yang diberikan oleh instansi ketenagakerjaan yang diberi kewenangan untuk menentukan jabatan yang terbuka, yang biasanya berlaku untuk dua tahun.

Perjanjian kerja yang berlangsung antara TKA dengan perusahaan yang beroperasi di Indonesia tetapi merupakan cabang dari perusahaan induk yang ada di luar negeri

atau masih dalam satu kelompok usaha, biasanya perjanjian kerjanya dibuat di luar negeri. Sedangkan bagi TKA penduduk yang membuat perjanjian kerja dengan perusahaan di Indonesia, perjanjian kerjanya juga bebas, dapat untuk waktu tidak tertentu atau untuk waktu tertentu. Dalam prakteknya biasanya tunduk pada hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Kekhususan dari perjanjian kerja TKA ini, dibatasinya waktu perjanjian kerja. karena izin penempatan yang diberikan untuk TKA pendatang dibatasi dalam waktu tertentu. Pemberian izin kerja diberikan untuk waktu satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan izin tinggal TKA dimaksud. Pembatasan lainnya adalah ditentukannya jabatan-jabatan yang terbuka bagi orang asing yang sifatnya sementara saja dan biasanya kurang dari empat tahun. Oleh sebab itu bagi TKA pendatang perjanjian kerjanya dibuat untuk waktu tertentu pula. Tetapi untuk TKA penduduk, biasanya tidak ada pembatasan waktu.

Selama mempekerjakan TKA pendatang, perusahaan wajib melatih pekerja Indonesia sebagai pendamping dan membayar biaya untuk latihan kepada Departemen Tenaga Kerja sebesar 100 dollar sebulan, untuk setiap TKA pendatang.

7. Perjanjian Kerja Laut (PKL)

Perjanjian kerja laut (PKL) adalah perjanjian yang dibuat antara pengusaha kapal dengan pihak pekerja, untuk melakukan pekerjaan dengan mendapat upah, baik sebagai Nakhoda atau anak buah kapal. PKL merupakan kekhususan, sumber hukumnya diatur tersendiri dalam KUH Dagang. Namun untuk hal-hal yang bersifat umum tetap berlaku KUH Perdata, khususnya ketentuan dari bagian kedua, ketiga, keempat, dan kelima Bab 7A dari Buku Ketiga KUH Perdata, sepanjang ketentuan itu tidak dengan tegas dikecualikan (Pasal 395 dan 396 KUH Dagang).

PKL dapat dilakukan dalam dua macam, yaitu PKWTT dan PKWT menurut waktu yang disepakati atau berdasarkan pelayaran atau trayek tertentu. Dalam PKL untuk waktu tidak tertentu, waktu yang diperjanjikan biasanya berlangsung lama, sama dengan PKWTT pada umumnya. PKWTT ini diselenggarakan biasanya karena jenis dan sifat perusahaan yang mempekerjakan tersebut memiliki pelayanan pelayaran yang berjalan secara tetap atau berlayar secara teratur. Perjanjian seperti ini membawa konsekuensi bagi pengusaha kapal, jika sewaktu-waktu tidak

memerlukan lagi tenaga dari anak buah kapal tersebut, mereka tidak mudah untuk mengakhiri hubungan kerjanya, karena dalam hal ini hubungan kerjanya tidak dapat begitu saja diputuskan demi hukum. Apabila selama waktu masa perjanjian atau hubungan kerja tersebut berlangsung, ternyata pekerja atau anak buah kapal diberhentikan oleh pengusaha kapal, PHK tersebut diselesaikan dengan mengindahkan ketentuan yang berlaku.

Dalam PKL untuk waktu tertentu, lazimnya dibuat untuk waktu tertentu kurang dari dua tahun, perjanjian tersebut akan berakhir demi hukum manakala waktu yang mereka perjanjikan telah dilampaui. Walaupun demikian karena alasan-alasan tertentu, hubungan kerja tersebut meskipun waktu yang mereka sepakati belum diakhiri atau berakhir, baik oleh pekerja atau anak buah kapal, maupun dari pihak pengusaha kapal, tetap dapat mengakhiri hubungan kerja. PKL yang dibuat menurut pelayaran atau trayek tertentu, dalam perjanjian yang demikian ini, dibuat hanya berlaku untuk satu atau beberapa pelayaran saja. Dengan demikian manakala pekerjaan tertentu itu suatu perjalanan pelayaran telah dijalani atau dilayari, obyek yang diperjanjikan telah dipenuhi, sehingga demi hukum hubungan kerja berakhir.

Apabila salah satu pihak sebelum waktu yang disepakati atau selesainya pekerjaan mengakhiri hubungan kerja secara sepihak, pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan memberikan kepada pihak lainnya suatu ganti rugi. Dengan catatan pengakhiran tersebut bukan karena alasan memaksa atau kesalahan berat, karena pengakhiran hubungan kerja karena kesalahan berat, tidak hanya dapat dituntut ganti rugi saja kepada pihak yang mengakhiri hubungan kerja, akan tetapi aspek pidananya pun bisa dituntut kepadanya, bila pengakhiran itu melanggar beberapa ketentuan yang telah diatur dalam KUH Dagang dan KUH Pidana.

PKL yang dibuat antara pengusaha kapal dengan Nakhoda atau Perwira Kapal dibuat secara tertulis, sedangkan PKL yang dibuat antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal, atau pekerja, disamping dibuat tertulis harus pula dibuat dihadapan Syahbandar. Dalam pembuatan PKL yang dilakukan antara pengusaha kapal dengan Nakhoda atau Perwira Kapal, tidak disyaratkan adanya pembuatan dihadapan Syahbandar, hal ini karena pada umumnya para Nakhoda atau Perwira Kapal mempunyai latar belakang pendidikan,

sosial dan ekonomi yang relatif lebih baik dibandingkan dengan para anak buah kapal.

Sedangkan maksud ditentukannya suatu PKL selain bagi Nakhoda dan Perwira Kapal, dibuat dihadapan Syahbandar karena pada umumnya para anak buah kapal, mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah, kedudukan sosial yang rendah pula, sehingga cakrawala berpikirnya maupun kesadaran akan hak dan kewajiban yang relatif rendah. Untuk menjaga agar dalam pembuatan PKL dilandasi dengan itikad baik serta berdasarkan atas ketentuan yang berlaku, dalam PKL pembuatan-nya dilakukan dihadapkan dan disaksikan oleh Syahbandar.

Dalam pembuatan PKL ini seorang Syahbandar memberikan penjelasan-penjelasan secukupnya kepada para pekerja yang akan menandatangani PKL tersebut. Setelah calon pekerja itu mengerti dan memahami atas segala ketentuan yang ada dalam perjanjian tersebut, barulah dibuatkan surat perjanjian kerjanya. Syarat lain dalam membuat PKL adalah, menanyakan kepada pe-kerja yang akan bertindak sebagai anak buah kapal itu mengenai kesanggupannya untuk mengadakan perjanjian kerja dan selanjutnya oleh pejabat tersebut dibacakan isi perjanjian itu dengan jelas kepadanya,

sehingga diyakini, bahwa pekerja telah mengerti isi perjanjian itu. Sedangkan segala biaya pembuatan akta dan biaya tambahan lainnya menjadi beban pihak pengusaha kapal.

Setelah para pihak memenuhi hal-hal yang dipersyarat-kan, pengusaha kapal maupun pekerja yang akan menjadi anak buah kapal menandatangani PKL atau membubuhkan cap jempol bagi pekerja yang tidak dapat membaca-menulis, dan diketahui oleh Syahbandar sebagai pejabat yang diberi wewenang untuk itu, sehingga PKL tersebut telah dianggap sah.

Dalam pembuatan PKL seperti halnya pembuatan perjanjian kerja lainnya, dicantumkan tentang: a) identitas pekerja, b) nama, jabatan dan alamat pejabat yang ditunjuk mewakili peng-usaha kapal, c) tempat dan tanggal PKL dibuat, d) penunjukkan pada nama kapal, di mana pekerja tersebut akan dipekerjakan, e) jabatan yang akan dipangku pekerja, f) upah serta hak-hak pekerja lainnya, g) tentang pengakhiran hubungan kerja, dan h) tentang lamanya hubungan kerja.

Apabila pada waktu berakhirnya pekerjaan di kapal timbul perselisihan mengenai perhitungan upah, pengusaha diwajibkan sedapat mungkin memberikan kepada anak buah kapal satu perhitungan tertulis.

Pihak yang berkepentingan dapat meng-hadap Pengadilan Negeri setempat untuk meminta memeriksa dan menetapkan perhitungan tersebut. Apabila pekerjaan berakhir di luar Indonesia, guna memperoleh suatu keputusan sementara, masing-masing pihak boleh menghadap kepada Pegawai Diplomat atau Konsulat Indonesia yang paling dahulu dicapai (Pasal 452 KUH Dagang).

PKL memiliki suatu keistimewaan tersendiri, yaitu jika terjadi suatu perselisihan dan atau PHK, dapat mengesampingkan ketentuan umum dari Bab 7A Buku ke III KUH Perdata. Hal ini disebabkan karena sifat, dan kondisi yang dijadikan obyek dari perjanjian kerja di laut, mempunyai kelainan dan kekhususan tersendiri jika dibandingkan dengan jenis perjanjian kerja lainnya. Kekhususan tersebut misalnya tempat bekerjanya adalah di suatu kapal yang selalu berpindah-pindah dan tidak bisa dipastikan, di mana daerah yang menjadi tujuan serta di mana perselisihan tersebut terjadi, tidak bisa ditentukan.

Dalam hal PKL yang dibuat untuk waktu tertentu, hubungan kerja tersebut akan berakhir apabila waktu yang disepakati telah berlangsung.

Tetapi jika tanggal berakhirnya PKL tersebut ternyata kapalnya masih dalam pelayaran di tengah laut, hubungan kerja tersebut baru berakhir apabila kapal tersebut telah sampai pada pelabuhan pertama, di mana kapal tersebut berlabuh atau tambat. Dengan demikian upah maupun hak-hak lainnya tetap diberikan kepada anak buah kapal tersebut, sebaliknya anak buah kapal tetap berkewajiban melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diperjanjikan, sampai kapal tersebut berlabuh atau tambat pada pelabuhan pertama yang disinggahi. Dalam praktek pelaksanaannya, anak buah kapal tersebut baru berakhir hubungan kerjanya, apabila telah dimintakan persetujuan pada Syah-bandar setempat. Mengenai transportasi, akomodasi dan biaya lainnya yang berhubungan dengan kepulangan anak buah kapal, semuanya menjadi tanggung jawab dari pengusaha kapal, sampai ke tempat di mana domisili anak buah kapal tersebut sesuai dengan yang disebutkan pada PKL.

Walaupun untuk waktu berakhirnya suatu hubungan kerja telah ditetapkan, namun dalam undang-undang masih membuka kemungkinan untuk sewaktu-waktu hubungan kerja tersebut berakhir.

Berakhirnya hubungan kerja tersebut, dapat karena alasan mendesak atau kesalahan berat. Tentang alasan yang mendesak, yang dipakai sebagai dasar berakhirnya suatu hubungan kerja, selain ketentuan-ketentuan yang ada pada Pasal 1603o dan 1603p KUH Perdata, berlaku ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 411 dan 418 KUH Dagang.

8. Perjanjian Kerja Perkebunan

Disektor perkebunan, sejak jaman Hindia Belanda telah ada pengaturan secara khusus mengenai pembuatan perjanjian kerja tertulis bagi perusahaan perkebunan besar. Beberapa ketentuan khusus mengenai pembuatan perjanjian kerja di perkebunan adalah, bahwa pengaturan mengenai pembuatan perjanjian kerja ini berlaku untuk semua pekerja dari semua kebangsaan yang bekerja di perkebunan yang mempunyai areal sekurang-kurangnya 75 Ha, dengan pekerja yang menerima upah sedikit-dikitnya seratus gulden sebulan. Ketentuan ini tidak berlaku bagi mandor, tandil, tukang dan juru tulis Indonesia.

Perjanjian kerja perkebunan dibuat secara tertulis dalam rangkap dua, satu lembar diberikan kepada pekerja yang bersangkutan.

Pengusaha wajib memberitahukan setiap perjanjian kerja yang dibuat dan setiap perubahan kepada instansi ketenagakerjaan. Segala biaya pembuatannya menjadi tanggung jawab pengusaha. Perjanjian kerja perkebunan dapat diadakan untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

Bagi pekerja yang diterima di luar negeri, dianggap waktu perjanjian kerjanya dibuat sekurang-kurangnya satu tahun. Masa hubungan kerja sekurang-kurangnya satu tahun ini, juga dapat berlaku bagi pekerja yang diterima di dalam negeri. Apabila dilakukan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, pemberitahuan pengakhirannya memperhatikan tenggang waktu pengakhiran yang diatur dalam KUH Perdata kecuali untuk PKWT yang dibuat untuk waktu satu tahun atau kurang. Dalam hal perjanjian kerja yang dibuat kepada pekerja yang diterima di dalam negeri dapat didahului oleh suatu masa percobaan.

Dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dite-tapkan macam pekerjaan yang diperjanjikan, waktu berlakunya, bentuk upah, waktu istirahat di Indonesia atau di luar Indonesia, serta upah selama istirahat.

Jika diperjanjikan adanya pembagian keuntungan diatur pula besarnya keuntungan perusahaan untuk bagian pekerja dan cara menghitungnya, pemberian pensiun atau jaminan hari tua jika diperjanjikan, bagian upah lainnya yang menurut perjanjian menjadi hak pekerja dan ongkos pulang ke tempat asal pada pengakhiran hubungan kerja.

Jika waktu perjanjian kerja tidak ditentukan, dianggap dibuat untuk waktu tidak tertentu, apabila masa percobaan dan upahnya tidak ditentukan yang berlaku adalah kebiasaan setempat. Setiap perubahan yang merugikan pekerja yang telah disetujui sebelumnya baru dapat diberlakukan setelah lampau jangka waktu yang sedikit-dikitnya sama dengan tenggang waktu per-nyataan pengakhiran yang berlaku bagi pengusaha pada waktu itu. Artinya perubahan dimaksud baru dapat berlaku setelah lampaunya satu kali dipenuhinya syarat kerja yang lama.

Ketentuan lain yang berlaku khusus di sektor ini adalah larangan untuk menghalang-halangi pekerja untuk menikah. Demikian pula mengenai pengaturan kesalahan besar disamping ketentuan yang berlaku secara umum yang ditetapkan dalam KUH Perdata, dianggap

juga sebagai kesalahan besar di sektor ini yaitu perbuatan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya berupa perlakuan kasar dan suka memukul para pekerja. Peraturan ini memberikan sanksi pidana pula kepada pengusaha dan pekerja sebagai pelanggaran, apabila tidak membuat perjanjian secara tertulis atau tidak mengatur dengan baik pelaksanaan cuti. Tindak pidananya berupa kurungan selama-lamanya dua bulan atau denda sebanyak-banyaknya 500 gulden (*Aanvullende Plantersregeling*, A.M.V.B. No. 98 Tahun 1938).

9. Perjanjian Kerja di Rumah (*Putting Out System*)

KUH Perdata maupun peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tidak mengatur pengertian perjanjian kerja di rumah. Pengertian perjanjian kerja di rumah diketengahkan oleh Rood, seorang pakar Hukum Ketenagakerjaan Belanda. Menurut Rood perjanjian kerja di rumah adalah suatu perjanjian di mana pihak pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, yaitu orang yang memberi pekerjaan/pengusaha, untuk melakukan pekerjaan di bawah pengawasan pengusaha yang dilakukan di rumah dengan imbalan yang disetujui kedua belah pihak.

Sementara ada anggapan bahwa untuk menentukan perjanjian kerja di rumah bisa diklasifikasikan sebagai suatu bentuk perjanjian kerja tetapi sering ada keragu-raguan, misalnya ten-tang pemenuhan unsur di bawah perintah orang lain. Memang untuk memenuhi unsur di bawah perintah pada jenis pekerjaan di rumah ini dalam prakteknya sering terjadi kesulitan. Pada umum-nya pekerja di rumah, dalam melakukan pekerjaan, faktor hubungan kepemimpinan yang selalu ditonjolkan. Dengan demikian dalam pekerjaan di rumah tersebut dianggap telah ada hubungan kerja, apabila ada hubungan kepemimpinan antara pekerja dan pemberi kerja. Karena unsur-unsur lainnya seperti pekerjaan tertentu, waktu tertentu dan upah telah dipenuhi.

Pekerjaan di rumah atau luaran, menurut pengertian yang dirumuskan oleh Departemen Tenaga Kerja, adalah pekerjaan yang dilakukan dalam usaha menghasilkan suatu produk tertentu yang dilakukan di rumah (di luar perusahaan) atas dasar pesan-an/permintaan pihak lain baik perorangan atau pengusaha, de-ngan cara diperoleh sendiri atau melalui perantara, dengan mendapatkan imbalan dengan sistem borongan atau hasil, bukan atas jam kerja.

Beberapa hal yang merupakan karakteristik hubungan kerja yang demikian adalah, tempat kerjanya di rumah, pekerjaan dilakukan berdasarkan pesanan perorangan atau perusahaan, upah (penghasilan) diberikan berdasarkan jumlah hasil produksi dan dibayar setelah barangnya selesai dikerjakan, bahan baku disediakan oleh pemberi kerja, ada juga yang diberikan pinjaman peralatan kerja, dan rancangan produk ditentukan oleh pemberi kerja. Pekerja di rumah tidak diketahui jumlah dan obyek dari perjanjiannya, jenis kerja, syarat-syarat kerja maupun ketentuan tentang upah. Keadaan yang demikian jelas mempunyai dampak yang negatif bagi pekerja. Dampak negatif tersebut misalnya mengenai perlindungan K3 dalam bekerja, perlindungan tentang upah maupun perlindungan lainnya.

Perkembangan ruang-lingkup pekerjaan pekerja yang be-kerja di rumah, sesuai dengan kemajuan zaman, ternyata semakin luas dan kompleks. Pekerjaan yang dilakukan tidak hanya melakukan pekerjaan yang ada hubungan di bidang kerumahtanggaan saja, akan tetapi telah mencakup pula, pekerjaan atas pembuatan komponen barang-barang berteknologi mutakhir yang serba canggih.

Misalnya saja, dalam menangani dan bertanggung jawab atas alat-alat elektronika dan informatika.

Dalam upaya perlindungan, diperlukan landasan yuridis, namun sampai saat ini belum ada peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur tentang hal itu. Perlindungan kepada mereka terbatas pada pembinaan, terutama yang menyangkut aspek keselamatan dan kesehatan kerjanya (K3) saja.

10. Perjanjian Kerja Adat

Apabila kita melihat dan membandingkan hubungan kerja dalam hukum adat kita, ternyata dikenal beberapa bentuk tradisional hubungan kerja di negeri kita. Hukum adat kita mengenal hubungan sejenis hubungan kerja menurut hukum Perdata yang disebut dengan kerja mengerjakan dan mengurus. Sebagaimana kadang-kadang sukar membedakan antara pemborongan pekerjaan dengan pekerja dengan upah borong, demikian juga perbedaan antara kerja mengerjakan dengan mengurus, sukar untuk ditarik batas perbedaannya. Perbuatan kerja mengerjakan antara orang yang satu dengan orang yang lain, dapat terjadi atas dasar tolong menolong atau dasar upah-mengupah. Begitu pula pekerjaan itu dapat

dikerjakan dengan cara borongan atau menurut banyak sedikit pekerjaan atau hasil sesuatu pekerjaan dan yang mengerjakan dapat dalam bentuk hubungan kerja tetap atau tidak tetap (Hilman Adikusuma, 1982).

a. Perjanjian Kerja Bagi Hasil

Perjanjian kerja bagi hasil adalah perjanjian dimana pihak yang satu mengikat diri kepada pihak yang lain, untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang menerima imbalan (upah) berupa bagian dari hasil pekerjaan yang besarnya ditentukan berdasarkan pembagian yang disepakati bersama. Dengan demikian, perjanjian kerja bagi hasil upahnya digantungkan kepada hasil dari pekerjaan itu sendiri. Perjanjian kerja bagi hasil pada umumnya diselenggarakan pada sektor pertanian, perkebunan maupun perikanan. Pihak yang memberi pekerjaan disebut pemilik, sedangkan pihak yang mengerjakan biasanya disebut dengan penggarap. Besarnya pembagian hasil tidak ada ketentuan yang mengatur. Pada umumnya menurut adat kebiasaan daerah masing-masing atau adat istiadat bagi hasil setempat. Hal ini tergantung pula pada ada tidaknya bahan-bahan dari pemilik atau pihak penggarap. Dalam perjanjian kerja yang demikian itu, yang dimaksud upah

atau imbalan jasa berupa natura atau hasil panen, yang dihasilkan sehubungan dengan pekerjaan itu. Dalam hal ini khusus untuk bagi hasil tanah pertanian, sudah diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 1960.

b. Kerja Upah Mengupah

Kerja upah mengupah, dapat dilaksanakan atas perjanjian kerja antara perorangan atau antara satu pihak yang berkepen-tingan berhadapan dengan pihak lain sekelompok pekerja. Jika pi-hak pekerja terdiri dari beberapa orang, satu diantara mereka ditunjuk sebagai kepala rombongan, atau disebut mandor atau kepala kuli. Misalnya untuk melakukan pekerjaan merumput kebun dikerjakan oleh lima orang, satu diantaranya ditunjuk sebagai pemimpinnya.

Tentang cara pembayaran upah, dapat dilaksanakan dengan cara memberi uang muka (panjar) untuk diperhitungkan kemudian dengan pembayaran upah. Upah dapat dibayarkan setelah selesai pekerjaan, atau memakai sistim bertahap melihat sejauh mana pekerjaan itu dikerjakan. Pada umumnya pekerja harian melaksanakan pekerjaannya dengan perhitungan upah harian atau mingguan. Upahnya tidak selamanya dibayar dalam bentuk uang

tunai, tetapi mungkin juga dibayar dalam bentuk sandang pangan disamping sejumlah uang. Pembayaran upah dapat diberikan dengan cara dibayar harian, mingguan, misalnya pada setiap hari sabtu, dibayar tengah bulanan atau bulanan, begitu juga pembayaran upah itu dapat diadakan persetujuan pembayaran upah berikut makan, atau berikut tempat bermalam. Dapat pula dilakukan dimana pemberi kerja menyediakan alat-alat kerja atau pekerja membawa alat kerjanya sendiri.

c. Kerja Borongan

Pekerjaan dengan sistim borongan ditujukan pada hasil pekerjaan yang diharapkan oleh pihak yang memberi pekerjaan. Kerja borongan banyak berlaku terutama di sektor pertanian dan pembangunan rumah, misalnya borongan memetik hasil panen, yang dapat terjadi dengan cara, pemilik kebun akan menerima jumlah hasil panen tertentu dan selebihnya menjadi bagian pekerja pemborong. Kegiatan ini dapat dikatakan juga borong hasil. Cara kerja borongan yang lain terjadi dalam pemetikan, misalnya pemilik kebun menawarkan kepada pekerja untuk memetik hasil kebun sampai selesai.

Di dalam persetujuan tidak ditentukan berapa jumlah yang hasil pekerjaan yang diserahkan oleh pekerja, tetapi berapa saja yang diserahkan oleh pekerja kepada pemilik, kepada pekerja diberi bagian sepersepuluh bagian. Cara pengupahan yang demikian disebut sebagai borongan petik hasil dengan perhitungan bagi hasil.

I. PERJANJIAN PERSAINGAN

Perjanjian persaingan adalah suatu janji antara pengusaha dan pekerja di mana pihak pekerja dibatasi kebebasannya setelah berakhirnya hubungan kerja, untuk bekerja dengan orang lain atau dengan cara tertentu. Perjanjian tersebut dibuat dalam perjanjian tertulis.

Untuk membatasi perlindungan yang diberikan kepada pengusaha dalam mencegah agar usahanya tidak bersaing secara tidak sehat, diupayakan agar pelaksanaan perjanjian tersebut berlangsung secara wajar, untuk itu diatur persyaratan tertentu agar dalam pembuatan perjanjian persaingan tidak pula terlalu berlebihan sampai merugikan pekerja. Upaya pembatasan itu dilakukan dengan menentukan persyaratan sebagai berikut: a) dibuat secara tertulis, b) atau ada pernyataan persetujuan tertulis dari pekerja, c) dibuat oleh orang dewasa, dan d) jika

oleh pekerja, perjanjian kerja persaingan tersebut dirasa sangat membatasi diluar kewajiban, apabila hubungan kerja telah berakhir, kepada pekerja diberi hak untuk mengajukan keberatannya. Keberatan tersebut diajukan melalui gugatan ke Pengadilan Negeri, tentang keberatan atas isi dari perjanjian dan memohon kepada pengadilan untuk membatalkan isi dari perjanjian persaingan tersebut.

Perlu diperhatikan bahwa tidak semua pembatasan kebebasan pekerja ini secara otomatis berlaku. Apabila ada pengakhiran hubungan kerja karena kesalahan dari pihak pengusaha, pengusaha tidak dapat memperoleh hak yang telah diperjanjikan dimaksud. Perbuatan dimaksud apabila pengusaha telah melakukan PHK secara melanggar hukum atau dengan sengaja atau karena kesalahannya telah memberi alasan mendesak kepada pekerja untuk melakukan PHK dan pekerja telah menjalaninya atau jika pengadilan atas permintaan atau gugatan pekerja telah menyatakan PHK berdasarkan alasan mendesak, yang dimin-takan pekerja karena kesengajaan atau kesalahan pengusaha.

Apabila pekerja tidak memenuhi janji yang telah disepakati sebelumnya,

kepadanya dapat dilakukan tuntutan ganti rugi. Dalam hal dilakukan penuntutan ganti rugi, akan tetapi ternyata di dalam perjanjian tidak ditentukan secara tegas mengenai besarnya ganti rugi, pengusaha dalam menuntut ganti rugi, oleh pengadilan hanya dapat menetapkan denda atas pelanggaran ketentuan dalam perjanjian tertulis, jika dalam ketentuan ditunjuk dengan tegas dan dendanya disebutkan dalam perjanjian.

Tiap denda yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja ditetapkan dalam suatu jumlah tertentu yang dinyatakan dalam bentuk uang. Walaupun dalam perjanjian persaingan telah disebutkan dengan tegas ganti ruginya, namun jika menurut kepantasan ganti-rugi tersebut dinilai berlebihan, pengadilan mempunyai wewenang untuk menentukan besarnya ganti-rugi. *****