BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA ANAK

A. Perjanjian pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan. Pasal 1233 KUHPerdata (*Burgerlijke Wetboek)* menyatakan :

> "Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang"

Perjanjian atau *verbintenis* mengandung pengertian yaitu suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestrasi.[1]

Isitilah perjanjian merupakan terjemahan dari kata *Overeenkomst*. Achmad Ichsan menerjemahkan *verbintenis* dengan perjanjian atau *Overeenkomst* dengan persetujuan. Utrecht dalam bukunya Pengantar Dalam Hukum Indonesia memakai istilah *Verbintenis* dengan perutangan dan *Overeenkomst* dengan perjanjian. Menurut buku III BW mengatur mengenai *Overeenkomst* yang dikenal dua istilah terjemahan, yaitu :

a. Perjanjian
b. Persetujuan

Undang-undang memberikan definisi dari perjanjian yaitu pada Pasal 1313 BW yang menyatakan :

[1] Yahya Harahap*, Segi-segi Hukum Perjanjian,* Alumni, Bandung, 1986, hlm. 6

> “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”

Sehubungan dengan adanya perjanjian, maka konsekuensi logis yang timbul adalah adanya ikatan-ikatan antara para pihak yang mengadakan perjanjian atau umumnya disebut perikatan. Perikatan adalah hubungan yang terjadi diantara dua orang atau lebih yang terletak didalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu terletak atas prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi. Akibat hukum dari adanya perikatan adalah hukum melekatkan hak pada satu pihak dan meletakan kewajiban pada pihak lainnya.

Peristiwa yang terjadi dimana seseorang saling berjanji kepada orang lain menimbulkan suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan, dalam bentuk perikatan merupakan suatu rangkaian perikatan yang mengandung janji dan kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Menurut perikatan terdapat 2 (dua) macam pihak, dimana pihak yang satu bertindak sebagai debitur yaitu sebagai orang yang harus menunaikan prestasi dan pihak lain bertindak sebagai kreditur sebagai orang yang berhak atas prestasi. Prestasi adalah sesuatu yang dapat ditagih yang menjadi objek perikatan, adapaun prestasi harus memenuhi syarat-syarat yaitu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan, harus terang dan jelas.

Dengan demikian, maka dapat dilihat bahwa perjanjian itu merupakan perbuatan hukum antara dua belah pihak atau lebih, dimana terjadinya perjanjian ini harus didasari oleh adanya kesepakatan antara para pihak tanpa ada paksaan dan kemudian juga mereka setuju untuk mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut.

2. Asas-asas Dalam Perjanjian

Adapun asas-asas yang terkandung dalam perjanjian adalah :

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Adanya kesepakatan untuk mengikatkan diri adalah asas yang sangat penting dari hukum perjanjian.

b. Asas konsensualisme

Asas ini dapat ditemukan pada Pasal 1320 BW dan Pasal 1338 BW, dimana Pasal 1320 telah menjadi dasar diakuinya asas konsensualisme pada hukum perjanjian Indonesia. Asas ini merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.

c. Asas Kekuatan Mengikat

Dalam suatu perjanjian terkandung suatu asas kekuatan mengikat yang mana terikatnya para pihak tidak hanya sebatas pada apa yang diatur dalam perjanjian namun juga pada kebiasaan dan kepatutan serta norma-norma yang hidup dan berlaku di masyarakat.

Dengan adanya suatu keadaan yang saling mempercayai maka pihak-pihak mempunyai keberanian untuk membuat suatu perjanjian dengan harapan bahwa semua pihak akan melaksanakan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan apa yang telah diatur dalam perjanjian tersebut. Maka dengan kata lain perjanjian tidak akan lahir jika tidak ada suatu sikap saling mempercayai antar pihak.

d. Asas Keseimbangan

Asas ini merupakan kelanjutan dari asas yang mengharuskan setiap pihak untuk melaksanakan hak dan kewajibannya di dalam perjanjian.

e. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuat harus mengandung kepastian hukum. Hal ini terlihat dari kekuatan mengikat dari perjanjian itu sendiri.

f. Asas Moral

Dalam suatu perikatan bias saja terjadi dimana seseorang melakukan sesuatu bukan karena adanya kewajiban namun oleh dorongan moral, peristiwa ini terjadi pada *zaakwaarneming* dimana seseorang melakukan perbuatan dengan suka rela (moral) dan yang bersangkutan kemudian mempunyai kewajiban untuk menyelesaikan perbuatan tanpa menuntut kontraprestasi.

g. Asas Kepatutan

Asas ini berkenaan dengan isi perjanjian yang mengarahkan bawha perjanjian itu juga harus dilaksanakan bersesuaian dengan kepatutan dan rasa keadilan dalam masyarakat.

3. Syarat-syarat Sahnya Suatu Perjanjian

Pasal 1320 BW menyatakan bahwa :

"Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :
a. Sepakat merka yang mengikatkan dirinya ;
b. Kecapakan untuk membuat suatu perjanjian ;
c. Suatu hal tertentu
d. Suatu sebab yang halal".

Dua syarat pertama, dinamakan subyektif, karena mengenai para pihak atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir

dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri oleh obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.

Adanya kata sepakat dimaksudkan bahwa kedua subyek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat atau setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang dibuat itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal-balik, misalnya si penjual menginginkan sejumlah uang, sedang si pembeli menginginkan sesuatu barang dari si penjual.[2]

Kesepakatan menyiratkan bahwa di dalam perjanjian tidak boleh ada paksaan, penipuan ataupun kekhilafan yang dilakukan oleh para pihak dalam perjanjian seperti yang diatur pada Pasal 1321 BW. Pihak-pihak yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum, pada dasarnya setiap orang dewasa atau akil baliq dan sehat pikiran adalah cakap menurut hukum. Pada Pasal 1330 BW menyebutkan mengenai orang-orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah :

a. Orang-orang yang belum dewasa ;
b. Mereka yang dibawah pengampuan.

4. Pelaksanaan Suatu Perjanjian

Salah satu aspek yang sangat penting dalam perjanjian adalah perlaksanaan perjanjian itu sendiri. Dapat dikatakan bahwa pelaksanaan perjanjian inilah yang menjadi tujuan orang-orang yang mengadakan perjanjian, karena dengan

[2] Subekti, *Hukum Perjanjian, Cet XI,* PT. Intermasa, Jakarta, 1987, hlm 17

pelaksanaan perjanjian itu para pihak yang membuatnya akan dapat memenuhi kebutuhannya, kepentingannya serta mengembangkan minatnya.

Apabila dilihat dari wujudnya, perjanjian adalah rangkaian kata-kata yang mengandung janji-janji atau kesanggupan-kesanggupan yang ducapkan atau dituangkan dalam bentuk tulisan oleh pihak-pihak yang membuat perjanjian, dalam perjanjian tercantum hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak yang membuatnya.

Melaksanakan perjanjian berarti melaksanakan sebagaimana mestinya apa yang merupakan kewajiban terhadap siapa perjanjian itu dibuat. Oleh karena itu, melaksanakan perjanjian pada hakikatnya adalah berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu untuk kepentingan orang lain yakni pihak yang berhak atas pelaksanaan perjanjian tersebut.

Sebelum suatu perjanjian dilaksanakan, sudah tentu pihak-pihak yang akan melaksanakan telah mengetahui dan menyadari sepenuhnya apa yang menjadi kewajibannya di samping apa yang menjadi haknya.

5. Cara-cara Hapusnya Suatu Perjanjian

Hal-hal yang mengakibatkan hapusnya suatu perjanjian dalam BW disebutkan pada Pasal 1381 adalah :

a. Karena pembayaran ;
b. Karena penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan ;
c. Karena pembaharuan utang
d. Karena perjumpaan utang atau konpensasi ;
e. Karena percampuran utang ;

f. Karena pembebasan utangnya ;

g. Karena musnahnya barang uang terutang ;

h. Karena kebatalan dan pembatalan ;

i. Karena berlakunya suatu syarat batal, yang diatur dalam BAB kesatu buku ini ;

j. Karena lewatnya waktu.

6. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan sebuah pernyataan yang sangat penting, yaitu diantaranya berisi tentang setujunya seseorang untuk bergabung dalam perusahaan sebagai pekerja. Sedangkan bagi pegawai, perjanjian kerja lebih berfungsi sebagai pemberi rasa aman. Hal ini dikarenakan dalam perjanjian kerja tersebut termuat pernyataan berupa hak-haknya sebagai pekerja yang akan dijamin.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkoms,* dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pertama seperti yang disebutkan oleh Pasal 1601 (a) BW, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa :

> “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Selain itu mengenai perjanjian kerja juga diketengahkan oleh seorang pakar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia yaitu Imam Soepomo yang memberika definisi tentang Perjanjian Kerja. Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan

menrima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.[3]

Definisi perjanjian kerja juga diberikan oleh Subekti yang mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu hubungan berdasarkan pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

Perjanjian kerja dapat dibedakan, diantaranya:[4]

a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu

   Adalah suatu perjanjian dimana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lain agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah.

b. Perjanjian kerja

   Adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas, dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain atau pekerja/buruh.

c. Perjanjian pemborongan kerja

---

[3] Imam Soepomo*, Hukum Perburuhan Bagian Pertama, Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1987. Hlm. 57

[4] Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 27-28

> Adalah suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain (yang memborong pekerjaan) menghendaki suatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas suatu pembayaran uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Selanjutnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana dimaksud oleh Pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa :

> "perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak."

Perjanjian kerja merupakan hal terpenting bagi seseorang yang bekerja dalam suatu instansi/lembaga/perusahaan, karena dengan perjanjian kerja memberikan legalitas bahwa yang bersangkutan memiliki hubungan khusus yang berupa hubungan kerja dengan instansi/lembaga/perusahaan tempatnya bekerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, sebagaimana disebutkan pada Pasal 51 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa :

> "(1) perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan
>
> (2) perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Hubungan kerja merupakan salah satu hubungan hukum yang timbul atau lahir karena perjanjian yakni perjanjian kerja, dengan adanya perjanjian tersebut maka lahir perikatan yaitu perikatan dalam hubungan kerja, yang mewajibkan kepada para pihak untuk menunaikan kewajiban dan menuntut hak masing-masing (prestasi dan kontra prestasi).

Pasal 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

> "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Unsur-unsur perjanjian kerja menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:[5]

1. Adanya pekerjaan *(arbeid)* ;
2. Di bawah perintah/*gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi) ;
3. Adanya upah tertentu/*loan* ;

[5] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 36-37

4. Dalam waktu *(tijd)* yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pension atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan *(arbeid)*, yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Unsur kedua, yaitu di bawah perintah *(gezag ver houding)*, di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan kerja yang berisfat vertikal, yaitu atas dan bawah).

Unsur ketiga adalah upah *(loan)* tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Unsur yang keempat adalah waktu *(tijd)*, artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.

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

a. Adanya kesepakatan antara para pihak
b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan)
c. Ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan ; dan
d. *(causa)* pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau halal (Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 (dua) syarat awal sahnya perjanjian kerja maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnya perjanjian kerja yakni obyek pekerjaan dan *causa*nya tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjian tersebut batal demi hukum *(null and void)*.

Dalam hal ini, artis cilik yang sudah tentunya belum cukup umur untuk melakukan suatu perjanjian, maka dalam menyepakati dan memberi perjanjian kerja dengan rumah produksi sinetron harus diwakili oleh orang tua atau walinya yang diberi kuasa.

Sebagaimana jenis perjanjian lainnya maka pengakhiran perjanjian kerja dapat disepakati oleh para pihak karena sifatnya yang konsensuil, selain itu perjanjian kerja berakhir karena :

a. Pekerja/buruh meninggal
b. Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila perjanjian kerja berbentuk PKWT/Perjanjian Kerja waktu Tertentu)
c. Adanya putusan pengadilan yang *inkracht*, atau
d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu (telah) tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

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

a. Meninggalnya pengusaha ; atau
b. Beralihnya hak atas perusahaan, menurut Pasal 163 menyebutkan :

> ”pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal ini terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh berhak tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam pasal 156 ayat (4)”

Terdapat 2 (dua) macam hubungan kerja yakni :

a. Hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu (paket) pekerjaan tertentu.
b. Hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-undang Ketenagakerjaan, jika mengacu pada Pasal 59 ayat (1) yang menyebutkan bahwa :

> "perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu."

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Pasal 59 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (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 suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman, tetapi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis atau sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

a. Pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara ;

b. Pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainnya (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 penjajakan).

Perjanjian Kerja Waktu 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 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dibuat hanya untuk paling lama 3 (tiga) tahun dan lama perjanjiannya harus dicantumkan batasan paket pekerjaan dimaksud sampai sejauhmana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan dijelaskan lebih lanjut dalam Kepmen No.100/2004 bahwa PKWT hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam masa satu tahun,

kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan tersebut hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan diluar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Berdasarkan beberapa jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di atas, dalam praktek sehari-hari dikenal juga Perjanjian Kerja Harian Lepas. Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah yang didasarkan pada kehadiran, pelaksanaan Perjanjian Kerja Harian Lepas dilakukan apabila pekerja/buruh berkeja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari kerja dalam satu bulan, 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 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Perjanjian Kerja Harian Lepas merupakan pengecualian *(lex specialis)* dari ketentuan khususnya mengenai jangka waktu sebagaimana dimaksud di atas.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja jenis ini terdapat dalam Pasal 1603 q ayat (1) BW, yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Dapat diartikan pula bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah

perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan maksimal 3 bulan, pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terjadi dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu ;
b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;
c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun dan dperpanjang lebih dari satu kali untuk lebih dari satu kali dan untuk jangka waktu lebih dari satu tahun ;
d. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepeda pekerja/buruh yang bersangkutan.
e. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melalui masa tenggang waktu selama 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya.

B. Perjanjian Kerja Dengan Anak Yang diwakili Orang tua/Wali

1. Pengertian Anak

Berdasarkan Undang-undang Perlindungan anak, yang disebut anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun. Begitu pula yang ditegaskan di dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

Dalam hal ini, Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha dilarang memperkerjakan anak tetapi ada pengecualian yaitu yang diatur dalam Pasal 69 ayat (1) yang menegaskan bahwa bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan anak dan kesehatan fisik, mental dan sosialnya.

2. Syarat Pekerja Anak

Seperti yang telah tercantum dalam Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, dan juga telah ditegaskan dalam Pasal 68 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pengusaha dilarang memperkerjakan anak. Tetapi ketentuan dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak menggangu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosialnya sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 69 ayat (1)

Pengusaha yang memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan harus memenuhi persyaratan yang diatur dalam Pasal 69 ayat (2) yaitu :

a. Izin tertulis dari orang tua atau wali ;
b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali ;
c. Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam ;
d. Dilakukan pada siang hari dan tidak menggangu waktu sekolah ;
e. Keselamatan dan kesehatan kerja ;
f. Adanya hubungan kerja yang jelas ; dan
g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Pasal 71 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya, pengusaha memperkerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (1) wajib memenuhi syarat :

a. Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali ;
b. Waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari ; dan
c. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, social dan waktu sekolah.

3. Hak dan Kewajiban Anak Menurut Undang-undang

Berdasarkan Undang-undang Perlindungan Anak khususnya dalam Bab III diatur tentang hak dan kewajiban anak, hak-hak dan kewajiban anak meliputi :

a. Pasal 4 Undang-Undang Perlindungan Anak :

   “Setiap anak berhak untuk dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”

b. Pasal 5 Undang-Undang Perlindungan Anak :

   “Setiap anak berhak atas suatu nama sebagai identitas dan status kewarganegaraan”

c. Pasal 6 Undang-Undang Perlindungan Anak :

   “Setiap anak berhak untuk beribadah menurut agamanya, berpikir, dan berekspresi sesuai dengan tingkat kecerdasan dan usianya, dalam bimbingan orang tua”

d. Pasal 8 Undang-Undang Perlindungan Anak :

   “Setiap anak berhak memperoleh pelayanan kesehatan dan jaminan sosial sesuai dengan kebutuhan fisik, mental, spiritual, dan sosial”

e. Pasal 9 Undang-Undang Perlindungan Anak :

   “Setiap anak berhak memperoleh pendidikan dan pengajaran dalam rangka pengembangan pribadinya dan tingkat kecerdasannya sesuai dengan minat dan bakatnya”

f. Pasal 10 Undang-Undang Perlindungan Anak :

   “Setiap anak berhak menyatakan dan didengar pendapatnya, menerima, mencari dan memberikan informasi sesuai dengan tingkat kecerdasan dan usianya demi pengembangan dirinya sesuai dengan nilai-nilai kesusilaan dan kepatutan”

g. Pasal 11 Undang-Undang Perlindungan Anak :

   “Setiap anak berhak untuk berisirahat dan memanfaatkan waktu luang, bergaul dengan anak sebaya, bermain, berekreasi dan berekreasi sesuai dengan minat, bakat dan tingkat keceradasannya demi pengembangan diri”

h. Pasal 13 Undang-Undang Perlindungan Anak :

   “Setiap anak selama dalam pengasuhan orang tua, wali atau pihak lain manapun yang bertanggung jawab atas pengasuhan berhak mendapat

perlindungan diri dari diskriminasi, eksploitasi (baik dalam ekonomi maupun seksual), penelantaran, kekejaman, kekerasan, penganiayaan, ketidakadilan, dan perlakuan salah lainnya”

i. Pasal 14 Undang-Undang Perlindungan Anak :

“Setiap anak berhak untuk diasuh oleh orang tuanya sendiri, kecuali jika ada alas an dan/atau aturan hukum yang sah menunjukan bahwa pemisahan itu adalah demi kepentingan terbaik bagi anak dan merupakan pertimbangan terakhir”

j. Pasal 15 Undang-Undang Perlindungan Anak :

“Setiap anak berhak untuk memperoleh perlindungan dari penyalahgunaan dalam kegiatan politik, pelibatan dalam sengketa bersenjata, pelibatan dalam kerusuhan sosial, pelibatan dalam peristiwa yang mengandung unsur kekerasan dan pelibatan dalam peperangan”

k. Pasal 16 Undang-Undang Perlindungan Anak :

“Setiap anak memperoleh perlindungan dari sasaran penganiayaan, penyiksaan, atau penjatuhan hukuman yang tidak manusiawi dan berhak atas untuk memperoleh kebebasan sesuai dengan hukum”

l. Pasal 17 Undang-Undang Perlindungan Anak :

“Setiap anak yang dirampas kebebasannya berhak untuk mendapatkan perlakuan secara manusiawi dan penempatan dari orang dewasa, memperoleh bantuan hukum atau bantuan lainnya secara efektif dalam setiap tahapan upaya hukum yang berlaku, dan membela dir dan memperoleh keadilan didepan Pengadilan anak yang objeknya dan tidak memihak dalam siding tertutup untuk umum”

m. Pasal 18 Undang-Undang Perlindungan Anak :

> “Setiap anak yang menjadi korban atau pelaku tindak pidana berhak mendapatkan bantuan hukum dan bantuan lainnya”

Menurut Undang-undang Perlindungan Anak juga ditegaskan dalam Pasal 20 bahwa Negara, pemerintah, masyarakat, keluarga, dan orang tua berkewajiban dan bertanggung jawab terhadap penyelanggaraan perlindungan anak. Oleh karena itu, untuk melakukan perjanjian kerja yang dalam hal ini melibatkan seorang anak seperti perjanjian artis cilik (diwakili orang tua/wali) dengan rumah produksi sinetron tidak diperkenankan ada unsur pemaksaan karena dapat mengganggu perkembangan anak dan kesehatan fisik, mental dan sosialnya.