

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pengaturan

Pengertian pengaturan dalam ilmu hukum berarti perundang-undangan yang berbentuk tertulis, Karena merupakan keputusan tertulis, maka peraturan perundang-undangan sebagai kaidah hukum lazim disebut sebagai hukum tertulis. Peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh pejabat atau lingkungan jabatan (badan, organ) yang mempunyai wewenang membuat peraturan yang berlaku mengikat umum (*agemeen*). Peraturan perundang-undangan bersifat mengikat umum, tidak dimaksudkan harus selalu mengikat semua orang. Mengikat umum hanya menunjukkan bahwa peristiwa perundang-undangan tidak berlaku terhadap peristiwa konkret atau individu tertentu.

Maria Farida Indrati Soeprapto menyatakan bahwa Istilah perundang-undangan (*legislation, wetgeving* atau *gesetzgebung*) mempunyai 2 (dua) pengertian yang berbeda, yaitu:

- 1) Perundang-undangan merupakan proses pembentukan/proses membentuk peraturan-peraturan negara, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah;
- 2) Perundang-undangan adalah segala peraturan negara, yang merupakan hasil pembentukan peraturan peraturan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.¹

Pengertian perundang-undangan dalam hukum positif Indonesia disebutkan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004, yang menyatakan

¹ Maria Farida Indriati. S, Ilmu Perundang-undangan: Dasar-dasar Dan Pembentukannya, Kanisius, Yogyakarta, 2007,

bahwa “Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum”.

2. Pengertian Hak

Menurut Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas ‘hak adalah segala sesuatu yang harus di dapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir’² Sehingga hak merupakan sesuatu yang mutlak menjadi milik setiap orang dan penggunaannya tergantung pemiliknya. Sesuatu yang mutlak itu memiliki pengertian tentang sesuatu yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, dan kekuasaan untuk berbuat sesuatu jika sesuatu itu telah ditentukan oleh undang-undang atau kekuasaan yang benar atas sesuatu, atau menuntut sesuatu derajat serta martabat.

Melihat uraian diatas dapat diartikan bahwa seseorang mempunyai kekuasaan untuk melakukan sesuatu yang telah ditentukan oleh undang-undang. Misalnya, hak mendapat pendidikan dasar, hak mendapatkan upah yang layak bagi pekerja, hak untuk mendapatkan perlindungan sosial dan hak-hak lainnya yang diatur dalam perundang-undangan.

3. Pensiun

a. Pengertian pensiun

Bila mendengar kata pensiun, pasti kebanyakan masyarakat kita berpendapat bahwa pensiun adalah berhenti bekerja dari sebuah perusahaan atau instansi setelah mencapai usia yang disyaratkan pendapat itu bisa jadi benar. Lalu bagaimana dengan seseorang yang berhenti bekerja dari sebuah perusahaan atau

² <https://id.wikipedia.org/wiki/Hak>

instansi setelah mencapai usia tertentu yang disyaratkan, tetapi setelah itu ia masih harus bekerja keras membanting tulang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya ? Apakah orang tersebut bisa dikatakan sudah pensiun ? Dan bagaimana jika seorang wiraswasta yang berhenti bekerja atas kehendaknya sendiri pada usia 45 tahun setelah ia merasa mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari tanpa harus bekerja lagi, apakah ia berarti sudah pensiun ? Apakah karyawan *outsourcing* (alih daya) yang tenaganya sudah tidak dapat dipakai lagi karena sudah berusia diatas 56 tahun juga bisa dikatakan pensiun ? Tidak ada pengertian yang betul-betul baku untuk mendefinisikan kata pensiun.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pensiun berarti “Tidak bekerja lagi karena selesai dinasny.Uang tunjangan yang diterima tiap-tiap bulan oleh karyawan sesudah ia berhenti bekerja atau oleh istri (suami) dan anak-anaknya yang belum dewasa kalau ia meninggal dunia”³

Pensiun sangat berkaitan dengan uang pesangon, Menurut oxford Dictionary pensiun berarti :

- 1) *‘A regular payment made during a person’s retirement from an investment fund to which that person or their employer has contributed during their working life’* yang diterjemahkan secara bebas sebagai ‘pembayaran secara teratur yang diberikan dalam masa pensiun seseorang dari sejumlah dana investasi yang merupakan hasil kontribusi orng tersebut atau pemberi kerja selama masa kerjanya’.
- 2) *‘Dismiss someone from employment, typically because of age or ill health, and pay them a pension’* yang diterjemahkan secara bebas sebagai ‘membebaskan seseorang dari pekerjaan, biasanya karena alasan umur atau kondisi kesehatan, dan membayarkan uang pensiun kepadanya’⁴

Pemberian pensiun juga merupakan bentuk penghargaan kepada seseorang

³ Kamus Besar Bahasa Indonesia : <http://kbbi.http.web.id/pensiun>.

⁴ <http://www.oxforddictionaries.com/definition/amirican/English/pension?q.pension>

yang telah mengabdikan diri bekerja disuatu perusahaan ataupun di instansi pemerintahan. Selanjutnya menurut Webster's Dictionary pensiun berarti :

- 1) *A payment; a tribute; something paid or given* yang diterjemahkan secara bebas sebagai 'pembayaran; penghargaan; sesuatu yang dibayarkan atau diberikan.
- 2) *A stated allowance to a person in consideration of past services; payment made to one retired from service, on account of age, disability, or other cause; also, a regular stipend paid by a government to retired public officers, disabled soldiers, the families of soldiers killed in service, or to meritorious authors, on the like* yang diterjemahkan secara bebas sebagai 'pemberian kepada seseorang sehubungan dengan pekerjaannya dulu, pembayaran kepada seseorang yang telah pensiun dari pekerjaan karena usianya, ketidakmampuan, atau sebab lain; gaji secara teratur yang dibayarkan oleh pemerintah kepada para pegawainya yang telah pensiun, tentara yang cacat, keluarga tentara yang gugur dalam tugas, atau penulis-penulis yang berjasa, atau semacamnya.⁵

Hurlock Berkata bahwa "pensiun dapat merupakan akhir pola hidup atau masa transisi ke pola hidup baru. Pensiun selalu menyangkut perubahan peran, perubahan keinginan dan nilai perubahan secara keseluruhan terhadap pola hidup setiap individu".⁶

Didalam Ensiklopedi Nasional Indonesia Didefinisikan pensiun adalah, "salah satu bentuk jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para karyawan yang dianggap tidak mampu lagi bekerja".⁷ Pada umumnya pensiun dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap karyawan dan keluarganya atas kehilangan sebagian, atau bahkan seluruh penghasilan, yang diakibatkan oleh usia, sakit, cacat atau kematian

Dari beberapa uraian pengertian pensiun diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seorang pekerja dikatakan pensiun jika telah diputuskannya hubungan

⁵ Webster's Dictionary : <http://www.webster-dictionary.org/definition/pension>

⁶ Hurlock. *Suatu pendekatan Dalam Rentang Kehidupan*. Edisi kelima. Erlangga. Jakarta 1999

⁷ Ensiklopedi Nasional Indonesia, PT Delta Pamingkas, Jakarta, 1997, Buku ke 12, h. 412.

kerja antara pekerja dan pemberi kerja oleh pemberi kerja, dengan memperoleh pesangon sebagai mana yang telah ditentukan didalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Berakhirnya hubungan kerja tersebut disebabkan karena, usia, sakit, cacat atau pekerja meninggal dunia sehingga pekerja tidak mampu lagi melakukan kewajiban sebagai pekerja.

b. Jenis-jenis Pensiun

Karena pensiun merupakan sesuatu yang berkaitan sangat erat dengan pembayaran uang pesangon bagi pekerja yang tidak mampu lagi bekerja baik karena usia maupun karena hal lain, maka Undang-Undang No 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun mengatur jenis-jenis pensiun;

- 1) Pensiun normal Pensiun yang diberikan untuk karyawan yang usianya telah mencapai masa pensiun yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk wilayah Indonesia rata-rata seseorang memasuki masa pensiun pada usia 55 tahun dan 60 tahun pada profesi tertentu.
- 2) Pensiun dipercepat Pensiun yang dilakukan apabila perusahaan menginginkan pengurangan karyawan di dalam tubuh perusahaan.
- 3) Pensiun ditunda Pensiun yang diminta sendiri oleh karyawan meskipun usianya belum memasuki usia pensiun. Karyawan tersebut berhenti bekerja tetapi dana pensiun miliknya di perusahaan tempat dia bekerja baru akan keluar pada masa umur karyawan ini telah memasuki masa pensiun.
- 4) Pensiun cacat Pensiun yang diberikan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan sehingga dianggap tidak mampu dipekerjakan seperti semula, sedangkan umurnya belum memenuhi masa pensiun.

Sedangkan Jenis program pensiun menurut BPJS ketenagakerjaan mengelompokkan jenis-jenis pensiun menurut manfaatnya, yaitu :

- 1) Manfaat Pensiun Hari Tua (MPHT) Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (yang memenuhi masa iuran minimum 15 tahun yang setara dengan 180 bulan) saat memasuki usia pensiun sampai dengan meninggal dunia;
- 2) Manfaat Pensiun Cacat (MPC) Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 bulan menjadi peserta dan *density rate* minimal 80%) yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan tidak dapat bekerja kembali atau akibat penyakit sampai meninggal dunia. Manfaat pensiun cacat ini diberikan sampai dengan meninggal dunia atau peserta bekerja kembali;
- 3) Manfaat Pensiun Janda/Duda (MPJD) Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada janda/duda yang menjadi ahli waris (terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan) sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi, dengan kondisi peserta:meninggal dunia bila masa iuran kurang dari 15 tahun, dimana masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal 1 tahun kepesertaan dan *density rate* 80% atau meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT.
- 4) Manfaat Pensiun Anak (MPA) Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada anak yang menjadi ahli waris peserta (maksimal 2 orang anak yang didaftarkan pada program pensiun) sampai dengan usia anak mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, atau bekerja, atau menikah dengan kondisi

peserta; meninggal dunia sebelum masa usia pensiun bila masa iuran kurang dari 15 tahun, masa iuran yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80% dan tidak memiliki ahli waris janda/duda atau meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT dan tidak memiliki ahli waris janda/duda atau Janda/duda yang memperoleh manfaat pensiun MPHT meninggal dunia.

- 5) Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT) Manfaat yang diberikan kepada orang tua (bapak / ibu) yang menjadi ahli waris peserta lajang, bila masa iuran peserta lajang kurang dari 15 tahun, masa iuran yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80%.

4. Pekerja

a. Pengertian pekerja

Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.

Dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal

ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab I pasal 1 ayat (2), 'Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat'.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Menurut www.artika.com buruh adalah orang yg bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah; pekerja. Secara teori, dalam konteks kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu, kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut Buruh.⁸

Sebenarnya Buruh berbeda dengan pekerja. Pengertian pekerja lebih menunjuk pada proses dan bersifat mandiri. Bisa saja pekerja itu bekerja untuk dirinya dan menggaji dirinya sendiri pula. Contoh pekerja ini antara lain petani,

⁸ Artonang. Blogspot.co.id/2014/12. [Pengertian buruh.html](http://www.artika.com)

nelayan, dokter yang dalam prosesnya pekerja memperoleh nilai tambah dari proses penciptaan nilai tambah yang mereka buat sendiri. Istilah tenaga kerja dipopulerkan oleh pemerintah orde baru, untuk mengganti kata buruh yang mereka anggap kekiri-kirian dan radikal.

b. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja /buruh berdasarkan perjanjian, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Mengenai hubungan kerja Iman Soepomo merumuskan sebagai berikut:”

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dan membayar upah.⁹

Jadi, intinya sama saja dengan perumusan hubungan kerja dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, yaitu hubungan kerja akan ada setelah dibuatnya suatu perjanjian kerja.

Jadi hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, “hubungan kerja tersebut adalah suatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah suatu yang kongkret atau nyata”¹⁰. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

c. Perjanjian kerja

⁹ Soepomo, Iman, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan. Jakarta. 1983. Hal. 53.

¹⁰ R.Subekti, Hukum Perdata Ctk XXIX, Intermedia, Jakarta, 2001, hal 122

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) Undang-undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan).

Menurut iman Soepomo perjanjian kerja “adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah”¹¹.

Sementara Wiwoho Soedjono menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah “Hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah”¹².

- 1) Unsur-unsur perjanjian kerja, dari pengertian hubungan kerja diatas, Hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut,
 - a) Ada pekerjaan :Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum , pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan

¹¹ Soepomo. Iman. Op cit. h

¹² Soedjono. Wiwoho. Hukum Perjanjian Kerja Cet II. Bina Aksara. Jakarta. 1987. Hal. 13.

pengusaha sesuai isi perjanjian kerja. Apa yang dimaksud dengan pekerjaan tidak dijumpai dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun Iman Soepomo berpendapat bahwa pekerjaan merupakan perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus untuk meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutu¹³

- b) Ada upah :Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan (Pasal 1 angka 30 UU No.13 Tahun 2003). Menurut Nurimansyah Hasibuan upah adalah “Segala macam bentuk penghasilan (*earnings*), yang diterima buruh/pegawai baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi¹⁴ Dengan demikian intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh.
- c) Ada perintah :Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada dibawah perintah pengusaha. Dalam praktik,

¹³ Soepomo. Iman. Op cit. h.66.

¹⁴ Hasibuan, Nurimansyah. Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi Pada Sektor Industri. Prisma.2000.h 45

unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja/buruh, yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja/buruh. Lebih jelas mengenai hal ini, Pasal 1603 b KUH Perdata menentukan: “Buruh wajib menaati aturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan atau bila tidak ada kebiasaan.”

2) Syarat sahnya perjanjian kerja, Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut:

- a) Adanya kesepakatan :Sepakat atau juga dinamakan perizinan, seia sakata antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian yang dibuat. Sepakat merupakan suatu syarat yang logis, karena dalam perjanjian setidaknya-tidaknya ada dua orang yang saling berhadapan dan mempunyai kehendak yang saling mengisi. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lainnya. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik¹⁵.
- b) Tidak ada Paksaan (*dwang*) :Paksaan telah terjadi, apabila perbuatan itu sedemikian rupa hingga dapat menakutkan seorang yang berpikiran sehat, dan apabila perbuatan itu dapat menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa dirinya atau kekayaannya terancam dengan suatu kerugian terang dan nyata (pasal 1324 KUHPerdata). Menurut Prof. Subekti bahwa paksaan terjadi jika seseorang memberikan persetujuannya karena ia takut pada suatu ancaman. Misalnya ia akan dianiaya atau akan dibuka rahasianya jika ia tidak menyetujui suatu perjanjian¹⁶.
- c) Tidak ada Penipuan (*bedrog*) :Adalah suatu usaha yang dilaksanakan secara sengaja, dengan jalan tipu muslihat untuk menimbulkan kesesatan kepada pihak yang lain. Penipuan merupakan perilaku atau tindakan membiarkan dengan maksud untuk menyesatkan pihak lain¹⁷. Penipuan merupakan suatu alasan untuk pembatalan perjanjian, apabila

¹⁵ J. Satrio, Hukum Perjanjian, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1992, hal.6.

¹⁶ Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, Intermasa. 2005. hal.135.

¹⁷ R. Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Bina Cipta, 1987, hal.265.

tipu muslihat, yang dipakai oleh salah satu pihak, adalah sedemikian rupa hingga terang dan nyata bahwa pihak yang lain tidak telah membuat perikatan itu jika tidak dilakukan tipu muslihat tersebut. (pasal 1328 KUHPerdara).

- d) Sedangkan dikatakan tidak ada kekhilafan :Apabila kehendak seseorang pada waktu membuat persetujuan tidak dipengaruhi kesan atau pandangan yang palsu. Kekhilafan harus sedemikian rupa sehingga seandainya tidak khilaf mengenai hal itu, ia tidak akan menyetujuinya. Kekhilafan tidak mengakibatkan batalnya suatu perjanjian selain apabila kekhilafan itu terjadi mengenai hakikat barang yang menjadi pokok perjanjian (pasal 1322 KUHPerdara).

- 3) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan).

- a) Cakap Usia :”Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akilbaliq dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum”¹⁸.Cakap berarti mengerti akan sesuatu yang dilakukan serta mengetahui dampak dari perbuatan yang dilakukannya, dengan kata lain sudah dapat mengendalikan apa yang diperbuatnya serta mampu mempertanggung-jawabkannya.
- b) Tidak dibawah perwalian/pengampuan :Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan adalah orang yang karena sifat pribadi dianggap tidak cakap untuk bertindak sendiri di dalam lalu lintas hukum. Orang yang termasuk dibawah pengampuan adalah orang yang sakit gila atau mata gelap, orang yang lemah akal dan orang yang pemboros.

¹⁸ R. Subekti, op.cit, hal 17.

d. Jenis-jenis hubungan kerja

Jenis-jenis hubungan kerja berkaitan erat dengan jenis perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Karena ruang lingkup jaminan sosial berkaitan dengan jenis perjanjian kerja. Jenis-jenis perjanjian kerja yang selama ini dikenal adalah sebagai berikut :

- 1) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu, Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) tidak dijumpai rumusan/pengertian perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Namun dijelaskan pada (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu yang bersifat sementara. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan dalam bahasa Indonesia, jika persyaratan ini tidak dipenuhi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini akan dinyatakan sebagai perjanjian untuk waktu tidak tertentu (Pasal 57 UU No 13 Tahun 2003). Dengan demikian, unsur-unsur perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah :
 - a) Jangka waktunya tertentu atau terbatas.
 - b) Jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja/buruh adalah tertentu sifatnya, jenisnya, dan kegiatannya selesai dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan jenis ini adalah pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, yaitu:

- c) Pekerjaan yang diperkirakan untuk waktu yang tidak lama akan selesai dikerjakan.
 - d) Pekerjaan yang sifatnya musiman atau berulang kembali.
 - e) Pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan pokok dari suatu perusahaan atau hanya merupakan pekerjaan penunjang atau tambahann
 - f) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang dalam percobaan atau peninjauan(Pasal 59 ayat (1) UU. No.13 Tahun 2003)
- 2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, 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 tiga bulan). Pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT diperjanjikan secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan (Pasal 63 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak mempunyai jangka waktu tertentu, artinya berlangsung selama atau sampai para pihak mengakhirinya dengan alasan-alasan tertentu. Perjanjian kerja berakhir apabila :
- a) Pekerja meninggal dunia.
 - b) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau

- c) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.(Pasal 61 UU No 13 Tahun 2003).

Perjanjian kerja jenis ini akan mengikat kedua belah pihak setelah pekerja/buruh melewati masa percobaan tiga bulan. Pada perjanjian kerja jenis kedua inilah pekerja bisa dikatakan sebagai pekerja tetap (*permanent*).

