

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja/buruh

Dalam kehidupan kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain, kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut¹ Pekerja merupakan modal utama dalam pelaksanaan pembangunan masyarakat tujuannya dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk pekerja, Sebagai pelaksana pembangunan yang harus diperhatikan haknya, diatur kewajibannya, dan dikembangkan daya gunanya

Pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau pemberi kerja, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh

¹ Rizka, dahlan, Rasyid, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU Kanun". *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 18, No. 3, (Desember, 2016)

setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain², Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu dibarengi dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-undang ini dua istilah tersebut memiliki makna yang sama.

Pasal 1 Angka 3 dapat dilihat pengertian dari Pekerja/buruh yaitu: “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membedakan istilah tenaga kerja dan Pekerja/buruh, didalam undang-undang tersebut pengertian tenaga kerja lebih luas di bandingkan dengan pengertian pekerja/buruh karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan yang belum bekerja atau pengangguran.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 dalam pasal 1 angka 2 istilah Tenaga Kerja mengandung pengertian secara umum yaitu “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Praktiknya istilah pekerja sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan pekerja seperti pekerja kontrak,

² Asri wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Penerbit Lubuk Agung, Bandung, hlm. 4.

pekerja tetap dan sebagainya banyak masyarakat mengatakan bahwa pekerja/buruh adalah orang-orang yang bekerja di pabrik, orang yang bekerja sebagai cleaning service, dan security. Sedangkan para supervisor, manajer bukan sebagai pekerja, dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain yang mendapat upah/ imbalan dalam bentuk lain. Imbalan bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja³. Unsur dari pengertian pekerja tersebut adalah :

1. Bekerja pada orang lain
2. Dibawah perintah orang lain
3. Mendapat upah

B. Tinjauan Umum Hak dan Kewajiban Pekerja

1. Hak-Hak Pekerja/buruh

Hak merupakan sesuatu yang amat penting dari setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelumnya, hak haruslah didapatkan oleh setiap orang, karena hak orang tersebut mendapatkan kedudukan yang layak begitu juga dengan Hak-hak pekerja/buruh yang selalu melekat pada

³ Hartono Widodo dan judiantoro, dalam buku Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Rajagrafindo Persada,jakarta,2013,hlm 39

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah karena pekerjaannya pada seseorang ataupun perusahaan.

Karena hal tersebut seorang pekerja/buruh perlu memperoleh jaminan perlindungan sehingga terhindar dari kesewenangan orang yang telah mempekerjakannya dan memberikan upah, hak pekerja/buruh ini muncul ketika pekerja/buruh telah mengikatkan dirinya pada seseorang pemberi pekerjaan dan pada saat pekerja/buruh melakukan pekerjaan

Hak-hak pekerja/buruh tersebut adalah Hak atas upah, Hak untuk mendapatkan cuti tahunan dan dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku, Hak untuk mendapatkan kesamaan derajat dimuka hukum, Hak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing, Hak untuk berorganisasi dan Hak untuk mengemukakan pendapat.

Berlakunya hak ini ketika pekerja/buruh terikat dalam suatu pekerjaan secara bersamaan pula hak ini melekat pada pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh tidak lagi bekerja hak-hak yang melekat pada pekerja/buruh tersebut secara otomatis hilang atau berakhir

2. Kewajiban Pekerja/Buruh

Kewajiban merupakan suatu tanggung jawab bagi seseorang ketika ia melakukan atau memperjanjikan sesuatu kepada orang tersebut, begitu halnya dengan kewajiban pekerja/buruh kewajiban tersebut timbul ketika pekerja/buruh melakukan suatu kesepakatan yang didalamnya termuat hak dan kewajiban.

Hak sudah menjadi keharusan yang diperoleh pekerja/buruh, begitu juga dengan kewajiban, kewajiban merupakan keharusan yang wajib dan ditaati oleh pekerja tanpa terkecuali karena saling terkait satu sama lain antara hak dan kewajiban tersebut yang mendasari mengapa setiap orang menuntut akan hak disisi lain orang tersebut haruslah ingat dengan kewajibannya dan jangan sampai lalai akan kewajibannya.

Kewajiban sebagai pekerja di bagi menjadi 3 (tiga) bagian antara lain:

- a. Konfidensialitas merupakan salah satu bentuk kewajiban yang diberikan kepada pekerja dalam hal untuk menjaga rahasia perusahaan
- b. Ketaatan merupakan kewajiban yang diberikan kepada pekerja/buruh untuk mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan dan telah disepakati oleh pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha.

c. Loyalitas dalam artian kesediaan pekerja untuk melangsungkan hubungan pekerjaan dengan pengusaha atau perusahaan agar terjalin hubungan kerja yang baik, apabila berda di kawasan perusahaan ataupun sedang bekerja alangkah baiknya mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun, kesediaan pekerja dalam mempertahankan hubungan kerja ini yang terpenting dalam menunjang komitmen pekerja terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

C. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Pasal 1 huruf b tentang Wajib Daftar Perusahaan pengertian perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan /atau laba.

Molengraaff mengartikan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara

memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.

Sebagaimana bentuk dan kegiatan usaha perusahaan merupakan ruang lingkup dari hukum perusahaan berdasarkan kriteria jumlah pemilik perusahaan diklasifikasikan menjadi dua yaitu perusahaan perseorangan dan perusahaan persekutuan. Perusahaan perseorangan didirikan dan dimiliki oleh satu orang pengusaha lain halnya dengan perusahaan persekutuan yang didirikan oleh beberapa orang pengusaha yang bekerjasama dalam satu persekutuan.

Berdasarkan kepemilikannya perusahaan dibagi menjadi perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta, dan perusahaan negara yang didirikan dan dimiliki oleh negara yang biasa disebut dengan BUMN, dalam bentuk hukum perusahaan dibagi atas perusahaan berbadan hukum dan perusahaan bukan berbadan hukum.

Perusahaan berbadan hukum adalah kepemilikan swasta antara lain Perseroan Terbatas (PT) dan Koperasi, sedangkan yang dimiliki oleh Negara antara lain Perusahaan Umum (PERUM) dan Perusahaan Perseroan (PERSERO), Perusahaan bukan badan hukum adalah perusahaan swasta yang dimiliki dan didirikan oleh beberapa orang pengusaha dengan cara

kerjasama, bentuk perusahaan ini adalah perusahaan persekutuan yang dapat menjalankan usaha dalam bidang perekonomian yaitu bidang perdagangan, Industri, dan jasa, perusahaan persekutuan bisa dalam bentuk hukum firma dan persekutuan komanditer (CV).⁴

D. Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Pengusaha

1. Hak-Hak Pengusaha

Dalam hal ini pengusaha mempunyai hak antara lain :

- a. Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja,termasuk pemberian sanksi
- c. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh perusahaan

2. Kewajiban Pengusaha

kewajiban bukan hanya pekerja/buruh yang mempunyai saja, sama halnya dengan perusahaan juga mempunyai kewajiban terhadap pekerjaannya agar dalam

⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm 7-8.

berhubungan kerja adanya timbal balik antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan. Beberapa kewajiban perusahaan tersebut diantaranya:

1. Kewajiban umum dimana perusahaan sebagai pihak yang menimbulkan adanya hubungan kerja, sehingga perusahaan wajib membayar upah.
2. Kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja yang dengan kemauannya sendiri ingin berhenti bekerja di perusahaan
3. Kewajiban pokok lainnya yakni mengatur pekerja, mengatur tempat kerja, mengadakan buku upah, mengadakan buku pembayaran upah, memberikan surat keterangan, surat ini pada umumnya dibutuhkan oleh pekerja/buruh yang berhenti bekerja pada perusahaan sebagai tanda pengalaman bekerja. Surat keterangan biasanya memuat: nama pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja dan tanggal berhentinya, jenis pekerjaan yang dilakukannya atau keahlian yang dimiliki pekerja/buruh.
4. Pengusaha wajib memberikan cuti/istirahat. “pengusaha diwajibkan memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur, selain itu pekerja/buruh berhak atas cuti panjang, cuti haid, cuti melahirkan”.

Hal diatas menurut Pasal 79 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.

E. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, yang mana pada masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus sebagai pembeda dari perjanjian lain. Seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan umum didalamnya baik secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai sahnya perjanjian, asas hukum, subyek serta obyek yang diperjanjikan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 14 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

KUHPerdata memberikan pengertian perjanjian kerja merupakan sebagai suatu perjanjian dimana pihak pertama dalam hal ini (pekerja) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah yang lain yaitu (perusahaan/pengusaha) untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Pasal 1313 KUHPerdara perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih, dengan kata lain perjanjian adalah suatu peristiwa dimana kedua belah pihak atau lebih mempunyai hubungan hukum dengan salah satu pihak mempunyai hak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.

Pengertian perjanjian kerja secara keseluruhan menyatakan bahwa hal tersebut mengenai kerja yakni adanya perjanjian kerja menimbulkan salah satu pihak untuk bekerja, berbeda dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak katas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan⁵

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pengertian perjanjian kerja ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu baik secara lisan atau tulisan, jangka waktu kerja juga tidak disebutkan begitu juga pada Undang-undang sebelumnya yakni Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

2. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta:Djambatan,Edisi Revisi 2003), hlm 70

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

a. Adanya Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh penerima kerja itu sendiri tidak dapat dialihkan pada pihak lain, suatu perjanjian kerja haruslah ada suatu pekerjaan yang dijanjikan dan dikerjakan oleh penerima kerja sesuai dengan perjanjian kerja.

b. Adanya unsur di bawah Perintah

Dalam melakukan pekerjaan pekerja haruslah taat pada perintah orang lain dalam hal ini yaitu pemberi kerja yang menandakan bahwa pekerja berada dibawah perintah.

c. Adanya Upah

Upah adalah suatu tanda terima atau imbalan dari suatu pekerjaan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja yang berbentuk uang atau bukan uang, upah ini merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan merupakan hak dari penerima kerja.

d. Adanya Waktu

Dalam melakukan hubungan kerja harus berdasarkan pada waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu

pekerja tidak boleh melakukan pekerjaannya dengan semena-mena telah ada aturan yang mengatur tentang waktu kerja tersebut, disamping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja dan perintah dari pemberi kerja begitu juga dalam pelaksanaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalamnya terdapat syarat sahnya perjanjian yang menentukan 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.

Apabila syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja

yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan poin c dan d yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

4. Isi Perjanjian Kerja

Perjanjian pada dasarnya mempunyai format yang sama yang terdiri dari judul, para pihak, pembukaan, isi, penutup, tempat dan tanggal perjanjian di buat, serta tanda tangan para pihak dan saksi-saksi. Para pihak dan isi perjanjian merupakan pembeda antara perjanjian dengan perjanjian lainnya, dalam perjanjian kerja hal-hal yang diatur berkaitan dengan hubungan kerja antara lain:

- a. Jenis Pekerjaan
- b. Besarnya jumlah upah yang diterima oleh pekerja
- c. Cuti dan istirahat tahunan yang diberikan bagi pekerja yang telah memenuhi syarat, baik cuti tahunan maupun cuti hari-hari tertentu bagi pekerja perempuan
- d. Perlindungan kerja/jamsostek
- e. Waktu mulai dan berakhirnya hubungan kerja
- f. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan lain-lain.

Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan dengan tegas bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian antara pekerja

dengan pemberi kerja atau perjanjian bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini perjanjian di buat dengan memperhatikan kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh rendah dari peraturan yang berlaku di perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

F. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/ 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengartikan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

PKWT pada dasarnya diatur untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan pekerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT untuk pekerjaan yang

sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu perusahaan/badan usaha.⁶

Pada dasarnya PKWT berdeda dengan PKWTT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha dimana jangka waktu tidak ditentukan baik dalam kebiasaan, perjanjian, Undang-Undang atau terjadi hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.⁷

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 1 menerangkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan tersebut antara lain:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara waktunya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman atau

⁶ Rizka Amelia Aziz, "Penerapan Perjanjian kerja Waktu Tertentu(PKWT) Terhadap Putusan MK No.27/PUU-IX/2011". Lex Jurnalica Volume 13 Nomor 3, (Desember 2016) , hlm. 244

⁷ Imam Soepomo, 1986 , *hukum perburuhan bidang kesehatan kerja (perlindungan kerja)* . Jakarta: pradnya paramita

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau
- e. Produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Pekerjaan Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan tetap dan tidak ada masa percobaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 4 sampai 6, menurut penjelasan Pasal 59 ayat (2) adalah 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 musiman.

Perjanjian Waktu Kerja Tertentu didalamnya terdapat Prinsip-prinsip yang mengacu pada Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang harus diperhatikan oleh pengusaha maupun pekerja prinsip-prinsip tersebut antara lain:⁸

- a. Dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin minimal 2 rangkap. Apabila dibuat dengan bahasa asing dan bahasa Indonesia dan terj yang menjadi perbedaan penafsiran maka yang berlaku adalah bahasa Indonesia

⁸ Abdul hakim, 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung , PT. Citra Aditya Bakti , hlm.58

- b. Dibuat untuk pekerjaan waktu tertentu yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu
- c. Paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
- d. Apabila terdapat perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir
- e. Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan
- f. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa stenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama
- g. Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat pembuatan, baik syarat materil maupun formil, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60.

Menurut Pasal 57 ayat (1) dinyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, Pasal (2)

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Ditambah dengan penjelasan pada ayat (3) yaitu dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, Apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, apabila dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut mensyaratkan adanya masa percobaan kerja maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum, penjelasan tersebut termuat dalam Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 59 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang 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 3 (tiga) tahun
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
 3. Perjanjian Kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui
 4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, ayat 2, ayat 4, ayat 5, dan ayat 6 maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

3. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu dilatar belakangi dengan berakhirnya hubungan kerja terdapat 2 (dua) alasan antara lain:

- a. Berakhirnya waktu atau objek yang diperjanjikan atau yang telah disepakati telah lampau
- b. Pekerja meninggal dunia dengan pengecualian apabila pekerja yang meninggal dunia berasal dari pemberi kerja atau pengusaha maka PKWT tidak berakhir. Walaupun pengusaha atau perusahaan jatuh pailit maka kesepakatan kerja PKWT tidak berakhir.

Pasal 16 ayat 1 dan 2 Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 5/MEN/1986 yang berbunyi bahwa: kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berlangsung terus sampai saat waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja atau pada saat berakhirnya/selesainya pekerjaan yang telah disepakati dalam kesepakatan kerja, kecuali karena:

1. Kesalahan berat akibat perbuatan pekerja, contohnya:
 - a. Memberikan keterangan palsu pada saat membuat kesepakatan kerja
 - b. Mabuk, madat, memakai obat terlarang di tempat kerja
 - c. Mencuri, mengelapkan, menipu, atau melakukan kejahatan lain
 - d. Menganiaya, menghina secara kasar, mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja
 - e. Membujuk pengusaha atau teman sekerjanya untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan
 - f. Dengan sengaja atau kecerobohnya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan
 - g. Dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya

h. Membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan

2. Kesalahan berat akibat perbuatan pengusaha, antara lain:

a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja keluarga atau anggota rumah tangga pekerja atau membiarkan hal itu dilakukan oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha

b. Membujuk pekerja, keluarga atau teman sesama pekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan dengan kesusilaan atau hal itu dilakukan bawahan pengusaha

c. Berulang kali tidak membayar upah pekerja

d. Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam kesepakatan kerja

e. Tidak memberikan pekerjaan yang cukup pada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan

f. Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja

g. Memerintahkan pekerja walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada perusahaan lain, yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja

- h. Apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja sewaktu kesepakatan kerja diadakan
- i. Memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan tidak layak dan tidak ada hubungannya dengan kesepakatan kerja sebagaimana yang dimaksud atau yang diperjanjikan.

3. Karena adanya alasan-alasan memaksa, maksudnya bahwa berakhirnya hubungan kerja tersebut karena dengan alasan tidak terduga dan tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya.

Sebagaimana dimaksud pada Pasal 17,19, dan 20 apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri kesepakatan kerja untuk waktu tertentu sebelum waktu berakhir atau selesainya pekerjaan yang telah di tentukan dalam kesepakatan kerja, pengusaha atau pihak yang mengakhiri kesepakatan tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya, kecuali apabila putusnya hubungan kerja karena kesalahan berat atau alasan memaksa. Inti atau maksud dari ketentuan Pasal diatas adalah bahwa apabila pengusaha atau pekerja pada saat akan mengakhiri atau memutuskan hubungan kerja dan ternyata obyek atau waktu yang telah disepakati belum

berakhir, konsekuensinya pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan untuk membayar ganti rugi misalnya upah sampai waktu pekerjaannya selesai, kecuali hubungan kerja tersebut berakhir karena kesalahan berat atau alasan-alasan memaksa.

Perusahaan atau pengusaha sebelum mengakhiri hubungan kerja dapat memberikan surat peringatan terakhir kepada pekerja yang karena kesalahannya, apabila pekerja tetap menolak untuk menatinnya maka perusahaan akan memberikan sanksi sesuai peraturan di perusahaan.

G. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “Perlindungan” berarti “tempat berlindung” atau merupakan perbuatan (hal) melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada yang lemah”.⁹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “hukum” mengandung makna: “peraturan yang dibuat oleh pengusaha (pemerintah) atau adat yang berlaku bagi semua orang dalam suatu masyarakat (Negara), Undang-undang, peraturan dan untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat” Secara keseluruhan Perlindungan Hukum mempunyai makna yang

⁹Depdiknas, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* , Pusat Bahasa, Jakarta, hlm.864

berbeda tergantung bagaimana dilihat dari sudut pandang masing-masing orang.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum, Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹⁰ Beberapa ahli berpendapat mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya yaitu:

- a. Menurut Muktie, A Fadjar bahwa perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum terkait dengan adanya hak dan kewajiban dalam hal ini yang dimiliki manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingungkannya. Sebagai subyek hukum manusia

¹⁰ Rahayu, 2009, Pengangkutan Orang, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata cara Perlindungan Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang berat.

memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

- b. Menurut Philipus M.Hadjon bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan yang berkaitan dengan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangaan
- c. Menurut Soetjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Maka dari itu , perlindungan hukum terhadap masyarakat haruslah diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum
- d. Menurut Soepomo perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, salah satu bentuk perlindungan hukum ini yakni norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, system pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang di tetapkan

pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.¹¹

Pembukaan Undang-Undang R.I Tahun 1945 alenia ke 4 (empat) merumuskan bahwa pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia, Pasal 3 Undang-Undang dasar 1945 bahwa Negara Indonesia merupakan Negara Hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh Negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berlandaskan hukum.¹²

Perusahaan tanpa adanya dukungan dari pekerja maka perusahaan itu tidak akan berjalan semestinya menyadari pentingnya pekerja bagi perusahaan, perusahaan diwajibkan memberikan perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh, Masalah perlindungan hukum bagi pekerja merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan dengan kesehatan kerja , keselamatan kerja , kesejahteraan dan

11 Soetjipto Rahardjo, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung, Alumni, hlm.7

12 Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol.12.No 4 Desember 2017.hlm 836

jaminan sosial.¹³ Sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, dengan demikian pengusaha yang secara sosial-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu, melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja

13 *Ibid*, hlm.99

14 Falentino Tampongangoy, "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia". *Lex Privatum*, Vol.1/No.1/Jan-Mrt/2013.hlm 153

sesuai dengan bakat,minat,dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)

5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3)
 6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 13)
 7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atau keselamatan dan kesehatan kerja,moral,dan kesusilaan , dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))
 8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1))
 9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1))
 10. Setiap pekerja/buruh berhk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1))
- Pengusaha dalam menjalankan perusahaannya wajib melaksanakan ketentuan tersebut sesuai dengan Peraturan

maupun Undang-undang yang berlaku, Perlindungan kerja bukan hanya berlaku bagi pekerja yang telah bekerja, tetapi bagi pekerja yang baru akan ditempatkan dan bagi pekerja yang telah berakhir kontrak kerja.

Perlindungan untuk masa sebelum bekerja, meliputi penyusunan kontrak kerja dan pengerahan/penempatan tenaga kerja, perlindungan kerja untuk masa sedang bekerja, merupakan perlindungan yang bertujuan untuk melindungi para pihak secara adil agar tercapai ketenagakerjaan dan kelangsungan berusaha pada saat dilaksanakannya kontrak kerja.

Perlindungan kerja untuk masa setelah bekerja, bertujuan agar pekerja mendapatkan perlindungan yang layak setelah berakhirnya kontrak kerja, perlindungan tenaga kerja tersebut antara lain¹⁵ :

1. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk yang mana tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan ekonomis bagi pekerja berkaitan dengan upah, karena motivasi utama bagi pekerja/ buruh adalah bekerja untuk

¹⁵ Imam Soepomo dalam Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Cet.I, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 61

mendapatkan upah dan hal itu merupakan hak pekerja/buruh.

Dengan demikian Pengupahan merupakan aspek penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh sebagaimana disebutkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Menurut Pasal tersebut artinya penghasilan diharapkan mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi sandang, pangan, dan papan serta pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, maksud dari upah minimum tersebut adalah meliputi upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Komponen Upah dan Non Upah, membagi upah menjadi komponen upah dan komponen pendapatan non upah, Komponen

upah untuk pekerja berupa upah pokok, tunjangan pokok dan tunjangan tidak tetap, Sedangkan komponen non upah misalnya Tunjangan Hari Raya (THR).

Pembayaran tunjangan pokok tidak dipengaruhi oleh jumlah hari hadir seorang pekerja, sedangkan untuk tunjangan tidak tetap dapat dipotong jika pekerja tidak hadir, sedangkan Tunjangan transport, tunjangan makan dan tunjangan lembur dapat masuk ke dalam kategori tunjangan tetap jika tidak dipengaruhi oleh daftar kehadiran pekerja dan dapat juga masuk ke dalam kategori tunjangan tidak tetap jika dipengaruhi oleh jumlah kehadiran pekerja.

Pengusaha dapat menyediakan berbagai fasilitas guna untuk mensejahterakan bagi pekerja/buruh dan keluarganya yang berupa fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, dan fasilitas rekreasi. Dimungkinkan pula pembentukan koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan yaitu kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan di luar upah.

2. Perlindungan Sosial

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kebebasan berserikat dan

perlindungan hak untuk berorganisasi, Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja adalah sebagai berikut:

a. Jaminan Kecelakaan

Pekerja/buruh yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan, oleh karena itu diperlukannya jaminan kematian yang mana dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman ataupun santunan berapa uang duka. Setiap pekerja/buruh berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir, terhitung 3 (tiga) tahun sejak hubungan kerja berakhir.¹⁶

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009 hlm 153

Iuran jaminan kecelakaan kerja ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha/perusahaan yang besarnya antara 0,24% - 1,74% dari upah kerja sebulan, iuran tersebut besarnya tergantung dari tingkat resiko kecelakaan semakin besar tingkat resiko suatu pekerjaan semakin besar pula iuran jaminan kecelakaan kerja yang harus dibayarkan dan sebaliknya.

Pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya pengangkutan korban ke rumah sakit atau rumahnya termasuk biaya K3, biaya pemeriksaan dan perawatan serta biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan atau alat ganti (*prothose*) bagi yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.¹⁷

b. Jaminan Kematian

Kematian yang mendapatkan santunan adalah kematian tenaga kerja pada saat menjadi peserta jamsostek, jaminan ini dimaksudkan untuk menanggulangi, meringankan beban bagi keluarga yang ditinggalkan. Besarnya iuran jaminan kematian adalah 0,30% dari upah pekerja selama sebulan dan ditanggung

¹⁷ Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* - Edisi Revisi, Jakarta, Rajawali Pers, hlm . 7

sepenuhnya oleh pengusaha, jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada janda, anak, atau duda yang meliputi:

1. Santunan Kematian sebesar Rp. 1.000.000,00
2. Biaya Pemakaman Sebesar Rp. 200.000,00

Jaminan Kematian diberikan kepada keturunan sedarah dari pekerja/buruh menurut garis lurus kebawah atau garis lurus ke atas sampai derajat kedua jika yang janda, anak atau duda tidak ada.¹⁸

c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan Kesehatan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja/buruh sehingga untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, program kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

Juran jaminan ini ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan yang besarnya 6% dari upah pekerja/buruh selama sebulan, bagi pekerja/buruh yang sudah berkeluarga dan 3% upah/bulan bagi pekerja/buruh yang belum berkeluarga. Jaminan ini diberikan kepada suami-

18 *Ibid* , hlm 163-164

istri sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 orang diantaranya pemberian biaya perawatan, rawat jalan tingkat pertama, rawat jalan tingkat lanjutan, rawat inap, dan pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan serta pelayanan gawat darurat.¹⁹

d. Perlindungan Teknis

Perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja, Tujuan perlindungan teknis ini adalah terwujudnya keselamatan pekerja sepanjang hubungan kerja, menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja untuk melaksanakan tugas/pekerjaanya secara optimal, tanpa adanya rasa takut dan khawatir akan terjadinya kecelakaan kerja.²⁰

Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor Kep. 275/ Men/ 1989 dan Nomor PolKep/04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Jam Istirahat Serta Pembinaan Tenaga Kerja Satuan Pengaman (Satpam), bahwa jam kerja termasuk waktu istirahat bagi tenaga kerja satpam di lingkungan perusahaan dan badan hukum lainnya dapat diatur

¹⁹ *Ibid*, hlm 164-165

²⁰ Ashabul khafi, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja". *Jurisprudentie | Volume 3 Nomor 2 Desember 2016*. hlm 70

oleh pimpinan perusahaan atau pimpinan badan hukum lainnya.

Waktu kerja termasuk waktu istirahat dilakukan secara bergiliran di masing-masing shift dengan jumlah kerja akumulatif tidak lebih dari 40 (empatpuluh) jam seminggu. Jika melebihi ketentuan tersebut, maka harus dengan surat perintah dari Pimpinan Perusahaan atau Pimpinan Badan Hukum lainnya dan terhitung jam kerja lembur.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitas. Dengan demikian, peraturan keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk:

- 1) Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh
- 2) Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja
- 3) Melindungi pekerja/buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin keselamatannya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat sebagai berikut:

1) Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan

- a) Pengusaha dilarang mempekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 terhadap pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun.
- b) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi kemudian menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- d) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

2) Perlindungan Anak

Pengertian anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun

- a) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

- b) Dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- c) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan.
- d) Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.
- e) Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.
- f) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerja-pekerjaan yang terburuk, meliputi segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya, yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk palcuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian. Yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat aditif lainnya, dan/atau yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

3) Perlindungan Penyandang Cacat

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, bentuk perlindungan tersebut seperti penyedia aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat perlindungan diri, untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan system manajemen perusahaan, keselamatan kerja ialah keselamatan bertalian dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Beberapa peraturan ataupun Undang-undang yang mengatur tentang perlindungan terhadap penyandang cacat antara lain yakni Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur tentang penyandang cacat selain itu Undang-undang Nomor.4 Tahun 1997 tentang Penyandang cacat

3. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 86 ayat (1), bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- b. Moral dan kesusilaan dan

c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Pasal 86 ayat (2) menjelaskan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna untuk mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan pemerintah bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem masing-masing perusahaan.