

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Secara umum perlindungan diartikan sebagai mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa berupa kepentingan maupun benda atau barang²⁷, sehingga dapat dipahami bahwa perlindungan hukum merupakan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberikan perlindungan kepada warga negaranya agar hak-haknya sebagai warga negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggar dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku²⁸.

Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun di dalam hubungan dengan manusia²⁹. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian³⁰.

Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan sebagai pusat perhatian utama, maksudnya kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang

²⁷ Satjipro Raharjo, 2003, *Sisi-Sisi lain dari Hukum di Inonesia*, Jakarta, Kompas, hlm. 121.

²⁸ *Ibid.*,

²⁹ Asri Wijayanti, 2003, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*, Jakarta, Bina Aksara, hlm. 132.

³⁰ *Ibid.*,

memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomis, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan hukum bagi pekerja dari pihak pengusaha/perusahaan yang memberikan pekerjaan³¹.

Berdasarkan uraian pengertian tentang perlindungan hukum yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat dipahami bahwa perlindungan hukum merupakan adanya suatu tindakan atau upaya hukum untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, sehingga untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman maka diperlukan kepastian hukum untuk memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung³²:

- a) Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya.
- b) Adanya jaminan kepastian hukum.
- c) Adanya jaminan hukum yang berkaitan dengan hak-hak warga negara.
- d) Adanya sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.

Agar tercapainya upaya perlindungan hukum, maka diperlukan bentuk-bentuk perlindungan hukum sebagai tempat atau wadah dalam

³¹ Philipus M Hadjon, 2003, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Bandung, Armico, hlm. 42.

³² Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 10.

pelaksanaannya yang sering disebut sebagai sarana perlindungan hukum.

Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua bentuk³³:

- a) Sarana perlindungan hukum preventif, yaitu subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi (keputusan atau tindakan sesuai aturan).
- b) Sarana perlindungan hukum represif, yaitu bertujuan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan pengadilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpuh dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

Bentuk perlindungan hukum yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat umum yang harus diselenggarakan oleh semua negara³⁴. Salah satu bentuk

³³ Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, cet, VI, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 54.

³⁴ Zaenie Asyhadier, *Op. Cit*, hlm. 88.

perlindungan hukum, yaitu adanya jaminan sosial, misalnya upah yang diterima oleh pihak pekerja dalam suatu kegiatan hubungan kerja³⁵.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa bentuk-bentuk perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam perangkat hukum yang bersifat preventif maupun represif, baik itu yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, kepastian, dan kemanfaatan.

B. Pekerja Tidak Tetap

1. Pengertian Pekerja Tidak Tetap

Secara umum dalam istilah hukum pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak sering disebut “pekerja PKWT”, maksudnya pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu³⁶. Hal ini dikarenakan yang dinamakan pekerja tidak tetap atau kontrak bekerja menggunakan sistem PKWT. Dasar hukum bagi pekerja tidak tetap atau pekerja dengan sistem kontrak PKWT telah diatur dalam Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, dan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan 2003³⁷.

Khusus dalam Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan 2003 perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)³⁸.

³⁵ Imam Soepomo, 2002, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*, Jakarta, Pradnya Paramita, hlm. 76.

³⁶ *Ibid.*,

³⁷ *Ibid.*,

³⁸ *Ibid.*,

Dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja kontrak atau pekerja dengan kontrak perjanjian kerja waktu tertentu sejatinya memahami bahwa terdapat beberapa persyaratan seperti diatur pada Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan 2003, yaitu jenis pekerjaan yang dipekerjakan haruslah bersifat sekali selesai atau sementara.

Diperkirakan pekerjaan tersebut juga memakan waktu tidak terlalu lama, maksimal adalah 3 (tiga) tahun. Selain itu, pekerjaan yang dipekerjakan kepada pekerja kontrak hendaknya adalah pekerjaan yang sifatnya musiman, bukan pekerjaan tetap dan juga pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang hendaknya berhubungan dengan produk atau kegiatan baru yang masih dalam masa percobaan³⁹.

Kaitannya dengan praktek buruh kontrak dalam teks UU Ketenagakerjaan tahun 2003 hanya diperbolehkan untuk jenis pekerjaan produksi tertentu sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 58 dan Pasal 59, namun dalam praktek lapangan pihak pengusaha/perusahaan tidak menerapkan peraturan perundang-undangan tersebut, dan sudah menjadi rahasia umum di kalangan pekerja kontrak, bahwa pekerjaan produksi utama kini sudah dikerjakan oleh pekerja kontrak, ironisnya hampir seluruh pabrik di Indonesia, mayoritas memperkerjakan pekerja kontrak.

Artinya pekerja kontrak telah diberikan tugas atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan penjelasan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tahun 2003, yang seharusnya menjadi tanggung jawab pekerja dengan status tetap⁴⁰.

³⁹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 60.

⁴⁰ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 76.

2. Hak-Hak Pekerja Tidak Tetap

Pekerja atau buruh dengan perusahaan berada dalam hubungan kemitraan dibidang produksi sehingga keduanya dituntut untuk berbagi tanggung jawab⁴¹. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Dalam hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik artinya kewajiban pengusaha atau perusahaan merupakan hak pekerja atau buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja atau buruh merupakan hak pengusaha atau perusahaan⁴².

Pekerja atau buruh mempunyai hak-hak dasar yang diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan, yaitu⁴³:

a. Hak untuk Memperoleh Perlindungan

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 86 UU Ketenagakerjaan tahun 2003.

b. Hak untuk Mendapat Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, diatur dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan. Sesuai ketentuan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja termasuk pekerja tetap berhak memperoleh

⁴¹ Janus Sidabalok, 2012, *Hukum Perusahaan*, Bandung, Nuansa Aulia, hlm. 196.

⁴² *Ibid.*,

⁴³ *Ibid.*,

perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pihak pengusaha/perusahaan. Hak untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama juga diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NKRI tahun 1945. Artinya pengusaha/perusahaan harus memberi kesempatan dan perlakuan yang sama kepada pekerja tanpa mendiskriminasi pekerja laki-laki dan perempuan.

c. Hak untuk Mendapat Waktu Istirahat dan Cuti

Pemberian hak untuk istirahat dan cuti berpengaruh terhadap produktifitas pekerja dalam perusahaan. Waktu istirahat dan cuti bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental, dan sosial pekerja. Waktu istirahat dan cuti diatur dalam Pasal 79 sampai dengan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan 2003.

d. Hak atas Upah yang Layak

Pasal 88 UU Ketenagakerjaan 2003 mengatur setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan secara layak bagi kemanusiaan. Pengusaha dalam menentukan upah tidak boleh mendiskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan terhadap pekerjaan yang sama nilainya.

e. Hak Dasar Pekerja atas Jaminan Sosial

Hak untuk memperoleh jaminan sosial diatur dalam Pasal 99 UU Ketenagakerjaan. Hak atas jaminan sosial juga diatur oleh Pasal 28H ayat (3) UUD NKRI tahun 1945. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial

Tenaga Kerja ditegaskan bahwa: “Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai ganti dari sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

f. Hak untuk Membentuk Serikat Pekerja

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, sesuai ketentuan pasal 104 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pengertian serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 angka 17 UU Ketenagakerjaan tahun 2003, yaitu: “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

g. Hak Dasar untuk Mogok Kerja

Mogok kerja merupakan salah satu persoalan yang dapat meresahkan dunia usaha dan mengganggu hubungan kerja, keharmonisan dalam hubungan industrial serta keharmonisan kehidupan sosial masyarakat. Di lain pihak bagi pekerja yang melakukan pemogokan kerja kadang-kadang hanya merupakan

keterpaksaan sebagai akibat buntutnya pembicaraan atau tidak adanya komunikasi yang baik antara pengusaha dengan para pekerja/buruh, pada akhirnya mereka menempuh jalan mogok kerja demi menunjukkan tanggung jawab hak mereka dalam perundingan. Adanya kebuntuan atau kurangnya komunikasi yang baik antara pihak perusahaan dengan pekerja, seakan tidak ada lagi jalan lain yang dapat ditempuh untuk dapat dipenuhinya keinginan para pekerja/buruh.

Menurut pasal 137 UU Ketenagakerjaan mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Maksud dari gagalnya perundingan dalam Pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu serta yang dimaksud dengan tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Selain mengatur mengenai hak-hak yang harus didapatkan dari pekerja/buruh, Undang Undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh, yaitu:

- a. Pasal 102 ayat (2), bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya

mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- b. Pasal 126 ayat (1), bahwa pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- c. Pasal 126 ayat (2), bahwa pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
- d. Pasal 136 ayat (1), bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. Selanjutnya dalam Pasal 140 ayat (1), bahwa sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Ketentuan mengenai kewajiban pekerja/buruh juga diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c KUHPerdara yang intinya sebagai berikut:

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizing pengusaha dapat diwakilkan.
- b. Buruh/pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam praturan perusahaan sehingga menjadi lebih jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, apabila buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuatu dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Berdasarkan seluruh ketentuan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban pekerja, dapat dipahami bahwa jika ketentuan tersebut dijalankan dengan baik, maka akan tercipta keselarasan yang baik antara pihak perusahaan dan pekerja, sehingga kesejahteraan pekerja akan terjamin sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja. Dengan demikian perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai tujuan yang diharapkan.

3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tidak Tetap

Pada dasarnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang menjadi pihak dalam perjanjian adalah pekerja secara pribadi dan langsung dengan pengusaha atau perusahaan. Hubungan kerjasama antara

pengusaha/perusahaan dengan pekerja tidak tetap. Perjanjian-perjanjian yang dibuat para pihak harus memenuhi syarat-syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 BW (*Burgelijk Wetboek Voor*). Hal tersebut disesuaikan dengan hak-hak pekerja tidak tetap, yaitu⁴⁴:

a. Hak Memperoleh Upah

Sebagai basis penetapan upah, digunakan upah minimum regional/provinsi (UMR/UMP) yang selalu direvisi pemerintah setiap tahunnya. Perusahaan juga wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Struktur dan skala upah kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak menciptakan kesenjangan dan kecemburuan sosial antara pekerja.

b. Hak Memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR)

Hak pekerja tidak tetap yang sering dipertanyakan adalah Tunjangan Hari Raya (THR). Sudah menjadi kewajiban bagi pihak pengusaha/perusahaan untuk memberikan THR kepada seluruh karyawan, baik pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap. Dengan ketentuan syarat bahwa pekerja yang sudah bekerja selama satu tahun dan mendapat satu kali uang gaji. Jika bekerja kurang dari satu tahun tapi lebih dari tiga bulan, maka akan mendapat THR sesuai dengan proporsional.

⁴⁴ *Ibid.*,

c. Hak Memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pekerja tidak tetap juga berhak atas tunjangan kesehatan sebagai bagian dari perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan uang pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang akibat peristiwa atau keadaan yang dialami pekerja. Misalnya kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, dan meninggal dunia.