

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA TIDAK TETAP

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Pekerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan berasal dari kata lindung yang artinya bernaung atau bersembunyi.¹ Perlindungan hukum bagi para pekerja pada dasarnya diberikan untuk dapat melindungi hak-hak bagi para pekerja. Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh suatu subjek hukum berdasarkan dengan ketentuan-ketentuan hukum dari kesewenangan sebagai kumpulan peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.² Dalam hal ini kedudukan para pekerja/buruh secara sosiologis adalah tidak bebas, mengingat rendahnya kedudukan para pekerja/buruh dari pengusaha maka harus adanya campur tangan dari pemerintah untuk memberikan suatu perlindungan hukum bagi pekerja.

Perlindungan hukum secara umum merupakan suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum

¹ Peter Salim dan Yeni Salim, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*.

² Philipus M Hadjon, 1983, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, hlm. 38

baik yang bersifat tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum merupakan suatu gambaran dari fungsi hukum itu sendiri, dimana hukum yang seharusnya dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Perlindungan hukum merupakan suatu upaya yang dapat dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun sebuah lembaga pemerintah, baik swasta maupun negeri yang memiliki tujuan untuk mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan suatu kesejahteraan hidup manusia sesuai dengan hak asasi yang sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum adalah suatu perlindungan akan suatu harkat dan martabat, serta pengakuan hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh suatu subjek hukum yang berdasarkan ketentuan hukum yang terlepas dari kesewenangan. Di dalam suatu perlindungan hukum terdapat hak yang harus dijaga dan dihormati, di Indonesia suatu perlindungan hukum senantiasa didasari oleh suatu norma yang terdapat dalam Pancasila sebagai suatu landasan yang adil, dimana dalam norma tersebut memiliki konsep yang bertumpu pada perlindungan hak asasi manusia, sehingga dengan demikian secara sederhana konsep suatu perlindungan hukum terhadap pekerja yang ada di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat pekerja beserta dengan hak-hak kemanusiaanya, baik secara individual maupun sebagai seorang

pekerja/buruh. Aspek perlindungan hukum terhadap pekerja meliputi dua hal yang mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan penguasa dan perlindungan dari kesewenangan tindakan pemerintah.³ Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat terpenuhi apabila dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha ataupun pemerintah dapat bertindak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak, karena keberlakuan suatu hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi harus diukur juga secara filosofis dan sosiologis.

Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat asas yang diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diselenggarakan sesuai dengan adanya keseimbangan dalam pembangunan sektoral pusat dan daerah, dalam pembangunan dibidang ketenagakerjaan pada dasarnya harus sesuai dengan asas pembangunan nasional, dimana asas pembangunan nasional mencakup asas demokrasi, asas adil dan merata. Asas-asas yang berlaku dengan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan didasarkan pada Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:⁴

³ Zainal Asikin, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* , Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 5

⁴ Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja bagi perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan.
- c. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- d. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan suatu kesejahteraan.

Perlindungan hukum bagi pekerja sudah secara tegas diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai suatu kesempatan yang sama untuk memperoleh suatu pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama dan aliran politik. Yang membedakan hanyalah kemampuan dan minat yang dimiliki oleh pekerja/buruh,⁵ secara terperinci terdapat hak lain bagi pekerja/buruh yang telah diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶

Adanya perlindungan hukum yang didasarkan pada undang-undang mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja tersebut memiliki konsep hukum, dimana konsep itu sendiri berkaitan dengan perlindungan bagi

⁵ Ibid Pasal 5

⁶ Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 32

hak pekerja/buruh. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh memiliki dua konsep, yang pertama adalah konsep represif dimana konsep ini sangat berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh untuk dapat membela haknya ketika terjadi suatu perselisihan dalam suatu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha dimana konsep ini berfungsi untuk menyelesaikan permasalahan hukum secara adil. Konsep yang kedua adalah konsep hukum preventif dimana konsep hukum ini berkaitan dengan hak-hak normative bagi para pekerja/buruh dengan bentuk perlindungan hukum yang telah diatur oleh pemerintah melalui suatu pengaturan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan mengenai tenaga kerja.

Perlindungan hukum yang telah diatur dalam undang-undang dapat menimbulkan perlindungan hukum yang didasarkan pada suatu hubungan kerja yang telah terjalin antara pekerja/buruh dengan pengusaha, hal ini tentu harus didasarkan dengan adanya suatu hubungan kerja terlebih dahulu. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja dapat terbentuk dari suatu norma yang dihasilkan melalui hubungan hukum, norma yang dihasilkan tersebut akan dijadikan salah satu upaya dalam perlindungan hukum bagi pekerja/buruh itu sendiri, perlindungan

hukum tersebut mencakup mengenai norma-norma hukum bagi pekerja/buruh, yaitu:⁷

- a. Norma kesejahteraan kerja, norma ini berkaitan dengan waktu istirahat, cuti, pengupahan, ibadah dan sosial kemasyarakatan.
- b. Norma keselamatan kerja, norma ini berkaitan dengan peralatan, bahan dan proses pekerjaan, keadaan tempat, lingkungan, serta cara-cara melakukan suatu pekerjaan.
- c. Norma kesehatan kerja, norma ini berkaitan dengan pemeliharaan dan memperbaiki kesehatan pekerja/buruh.
- d. Norma kecelakaan kerja, norma ini berkaitan dengan ganti rugi dan rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit yang diakibatkan dari suatu pekerjaan.

Sesuai dengan norma yang muncul dengan adanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, dapat diketahui bahwa jenis norma yang timbul merupakan norma hukum yang bersifat publik. Dimana norma hukum publik sendiri bertujuan untuk mengatur suatu keadaan pekerja/buruh dalam suatu perusahaan, karena norma hukum tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan bagi pekerja/buruh dalam menjalankan suatu pekerjaan. Menurut pendapat Imam Soepomo

⁷ Zainal Asikin, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 96

perlindungan hukum bagi pekerja terbagi menjadi 3 (tiga) jenis perlindungan, yaitu:⁸

1) Perlindungan Ekonomi

Perlindungan ekonomi ini terkadang disebut juga sebagai Jaminan Sosial, dimana perlindungan ini merupakan suatu perlindungan terhadap pekerja/buruh yang terkait dengan penghasilannya.⁹ Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta dengan keluarganya. Termasuk adanya perlindungan kerja apabila pekerja melakukan suatu pekerjaan di luar kehendaknya, sehubungan dengan perlindungan yang terkait dengan penghasilan pekerja/buruh maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan atau upah yang didapatkan oleh pekerja, maka kebutuhan akan suatu peraturan mengenai pengupahan menjadi mutlak adanya.¹⁰ Sebagaimana telah diketahui bahwa secara ekonomi status pengusaha berada di atas pekerja, maka dengan demikian yang mungkin akan terjadi adalah adanya penetapan upah yang didasarkan pada keinginan pengusaha dengan mengabaikan pemenuhan hak-hak pekerja untuk mendapatkan upah yang sesuai.

⁸ Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta, Djambatan, hlm.164

⁹ ibid hlm 165

¹⁰ Lih Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, hlm. 78

Aturan mengenai pengupahan, pemerintah telah menetapkan aturannya melalui Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa upah merupakan hak dari pekerja/buruh. Dengan adanya pengabaian terhadap upah pekerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat, sebab hal ini merupakan salah satu pelanggaran hak yang menyangkut mengenai kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Selain itu salah satu tanggung jawab pemerintah dalam memberikan perlindungan dari segi ekonomi bagi pekerja dapat diwujudkan dalam bentuk penyelenggaraan program jaminan sosial.

2) Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Perlindungan sosial dan kesehatan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan serta mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia. Adapun mengenai kesehatan kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu usaha atau upaya maupun suatu aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan melanggar norma kesusilaan bagi pekerja/buruh. Adapun perlindungan sosial yang bertujuan untuk

memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk kebebasan berserikat serta mendapatkan perlindungan hak dalam berorganisasi. Adanya perlindungan sosial dan kesehatan bagi pekerja/buruh memiliki tujuan, yaitu:

- a) Dapat melindungi pekerja/buruh dari resiko kecelakaan kerja.
- b) Meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh.
- c) Menjaga agar sumber produksi dapat dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdayaguna.
- d) Agar pekerja/buruh dan keluarga terjamin keselamatannya.

3) Perlindungan teknis atau keselamatan kerja

Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang memiliki tujuan agar dapat menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja/buruh dari resiko kerja terkait dengan penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Tujuan utama dari adanya perlindungan kerja ini adalah untuk dapat terwujudnya keselamatan sepanjang adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang selanjutnya dapat menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya agar berlangsung secara optimal, sehingga tidak akan menimbulkan rasa khawatir akan terjadi kecelakaan kerja. Perlindungan kerja ini berbeda dengan perlindungan kerja yang lain

karena perlindungan kerja yang lain pada umumnya ditentukan untuk suatu kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini juga akan memberikan perlindungan kepada pemerintah untuk dapat meminimalisir angka kecelakaan kerja yang terjadi disuatu perusahaan.

2. Hak-Hak Bagi Pekerja

Pekerja tidak tetap dalam melakukan suatu pekerjaan diperusahaan memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap. Hak pekerja sendiri merupakan suatu yang harus diterima oleh para pekerja, dimana hak tersebut merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikannya kepada pekerja agar dapat menunjang kelangsungan dan kemanfaatan hidup bagi pekerja. Berkaitan dengan hal tersebut pekerja/buruh mempunyai beberap hak, antara lain adalah sebagai berikut:

a. Hak atas pekerjaan

Hak atas suatu pekerjaan merupakan salah satu hak mutlak bagi pekerja seperti yang telah tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang telah menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan sebuah penghidupan yang layak.

b. Hak atas upah yang adil

Hak ini merupakan hak yang memang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak melakukan suatu perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada suatu perusahaan, apabila hak mengenai upah ini tidak

terpenuhi maka pekerja dapat melakukan tuntutan terhadap perusahaan, dengan medasarkan pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Hak untuk berserikat

Hak ini bertujuan untuk dapat memperjuangkan kepentingan dan hak pekerja sehingga hak yang seharusnya diterima oleh pekerja dapat dijamin oleh perusahaan. Dimana dalam hak ini pekerja dapat berserikat dan berkumpul dengan tujuan untuk memperjuangkan keadilan tentang hak yang harus diterimanya. Hak berserikat ini diatur dalam Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹¹ Yang menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak untuk membentuk dan menjadi anggota dari serikat pekerja atau serikat buruh.

d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja telah didasarkan pada Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh suatu perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan/tugas, pekerja harus mendapatkan suatu jaminan kesehatan dan keamanan selama melakukan suatu pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan.

¹¹ Ibid Pasal 104

- e. Hak untuk mendapatkan suatu perlakuan yang sama.

Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh suatu perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pihak pengusaha, artinya tidak boleh adanya diskriminasi antara pekerja/buruh yang satu dengan yang lainnya.

- f. Hak atas kebebasan bagi pekerja.

Dalam hal ini pekerja tidak diperbolehkan mendapatkan suatu paksaan dalam melakukan suatu pekerjaan ataupun suatu tindakan tertentu diluar dari konteks pekerjaan yang dianggapnya tidak baik sekalipun itu baik menurut perusahaan tersebut. Tetapi pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan suatu pekerjaan penuh terhadap petunjuk dari perusahaan. Disisi lain pekerja/buruh juga wajib untuk menjaga rahasia dari perusahaan, berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- g. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Mengenai jaminan sosial ini telah termuat dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa setiap pekerja dan keluarganya memiliki hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dari pengusaha atau perusahaan ditempat pekerja/buruh itu melakukan suatu pemenuhan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja antara kedua belah pihak.

Hak dan kewajiban bagi para pihak akan mengikat antara satu dengan yang lainnya, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak yang lainnya merupakan kewajiban. Dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang berdasarkan dengan perjanjian kerja, mempunyai beberapa unsur yaitu upah, pekerjaan dan perintah, dengan demikian dapat dilihat bahwa kewajiban utama bagi pekerja adalah melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk memenuhi kewajibannya adalah pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja karena melakukan suatu pekerjaan itu bersifat pribadi, dimana artinya pekerjaan tersebut melekat pada pribadi diri dari pekerja itu sendiri, sehingga apabila pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja tersebut akan berakhir demi hukum, sehingga sebuah pekerjaan tidak dapat di wakikan ataupun diwariskan.

Menurut Suratman, kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja, yaitu:

- a. Wajib mematuhi peraturan yang berlaku disuatu perusahaan.
- b. Wajib melakukan prestasi atau melakukan pekerjaan bagi pengusaha.
- c. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan yang telah dibuat.
- d. Waib mematuhi perjanjian kerja.
- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan.

f. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum terdapat putudannya.¹²

Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam melaksanakan suatu hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja memiliki fungsi untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya, seperti menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahlian dan ikut serta dalam memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan pekerja lainnya beserta dengan keluarganya.

Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga menjelaskan bahwa pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja bersama (PKB) dan baik pengusaha maupun serikat pekerja wajib untuk memberitahukan isi dari perjanjian kerja bersama tersebut dan perubahan yang terjadi kepada seluruh pekerja. Selain itu juga apabila terdapat perselisihan dalam hubungan industrial wajib diselesaikan terlebih dahulu dengan musyawarah dan mufakat oleh pekerja dan pengusaha.

¹² Budiman Giting, Januari 2017, “Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian” diakses pada 7April 2019, Pukul 13.59 WIB

B. Tinjauan Umum tentang Pekerja Tidak Tetap

1. Pengertian dan Dasar Hukum Pekerja Tidak Tetap

Buruh menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah seseorang yang bekerja untuk orang lain dengan tujuan untuk mendapatkan upah.¹³ Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud buruh adalah orang-orang yang dapat melakukan pekerjaan kasar seperti tukang, kuli dan lain-lain. Lalu terdapat juga orang-orang yang melakukan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi.¹⁴ Lalu dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh tersebut kurang sesuai dengan keperibadian bangsa Indonesia. Istilah pekerja telah secara yuridis ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.¹⁵ Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 menjelaskan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau sebuah imbalan dalam bentuk lain.¹⁶ Sedangkan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan suatu pekerjaan guna untuk menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.¹⁷

¹³ Kamus Besar Bahasa Indoneisa, 1995, Jakarta, Balai Pustaka, hlm. 158

¹⁴ Abdul Rahmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Indeks, hlm. 5

¹⁵ Lalu Husni, 2001, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-2, hlm. 22

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Rizka Maulinda, Desember 2016, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu

Dalam suatu perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang telah diusulkan oleh Departemen Ketenagakerjaan pada waktu Kongres FBSI II tahun 1985, alasan pemerintah untuk merubah istilah buruh tersebut karena tidak sesuai dengan keperibadian bangsa, istilah buruh lebih cenderung menunjukan pada golongan yang selalu mendapatkan tekanan dan berada jauh dibawah pihak lainnya yaitu pengusaha. Alasan lain adanya penggantian istilah buruh menjadi pekerja salah satunya adalah untuk mewujudkan perkembangan hubungan industrial, karena dari kata buruh sendiri akan melekat pemikiran bahwa buruh adalah sekelompok tenaga kerja yang bekerja hanya menggunakan otot saja, sehingga menimbulkan pemikiran bahwa orang-orang yang tidak bekerja hanya menggunakan otot enggan untuk disebut sebagai buruh.

Selain itu kata buruh juga dipengaruhi oleh marxisme dimana buruh dianggap suatu kelas yang selalu dinomor duakan. Dimana pada perkembangan hukum industrial mencoba untuk merubah dan mengembangkan suasana kekeluargaan dan gotong royong dalam suatu perusahaan. Penggunaan istilah buruh mempunyai konotasi yang kurang baik, sehingga hal ini akan kurang mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan tersebut. Lalu terdapat dua jenis pekerja yang terdapat di dalam suatu perusahaan yaitu pekerja tidak tetap

dalam Perjanjian Kerja Pada PT Indotruck Utama”, diakses pada 23 Maret pukul 15.09 WIB

dan pekerja tetap, pekerja tidak tetap adalah pekerja yang hanya menerima penghasilan apabila pekerja tersebut melakukan pekerjaannya, pekerjaan tersebut dapat didasarkan pada jumlah hari bekerja dan jumlah unit hasil pekerjaan yang diminta oleh pengusaha.¹⁸ Sedangkan pekerja tetap adalah pekerja yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jangka waktu tertentu secara teratur baik ada kegiatan ataupun tidak dan dibayar tetap pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung dengan hari kerja.¹⁹ Dalam istilah hukum pekerja tidak tetap sering disebut sebagai pekerja waktu tertentu, karena perjanjian kerja waktu tertentu merupakan dasar dalam pelaksanaan kegiatan bagi pekerja dengan status tidak tetap.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 menegaskan bahwa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha harus didasarkan pada perjanjian kerja yang mempunyai unsur upah dan perintah. Dalam melakukan suatu jenis pekerjaan, pekerja tidak tetap memiliki hubungan kerja dengan pengusaha, hubungan kerja tersebut dapat terjadi dengan adanya suatu perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Dimana hubungan kerja ini menggambarkan kepada kedua belah pihak mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak-hak dan

¹⁸ Bayu Purnama Putra, September 2015, “Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap (Studi pada Karyawan PT Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoharjo)”, diakses pada 28 Maret pukul 16.21 WIB

¹⁹ Leonardo Imanuel Terok, Agustus 2015, “Kajian Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak” diakses pada 28 Maret pukul 15.04 WIB

kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Sebelum adanya perjanjian kerja maka antara pekerja/buruh dengan pengusaha hanya sebatas terkait pada suatu hubungan kerja saja dimana hukum ketenagakerjaan sangat terikat erat dengan hubungan kerja. Hubungan kerja itu sendiri merupakan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja setelah adanya perjanjian kerja, dimana masing-masing pihak akan saling mengikatkan diri satu sama lain. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang didasarkan dengan perjanjian kerja dimana dalam perjanjian kerja tersebut harus mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah, sehingga sangat jelas bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja.²⁰

2. Pengertian dan Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha akan di dasarkan pada perjanjian kerja, sehingga hal tersebut akan menimbulkan hubungan kerja antar kedua belah pihak. Perjanjian kerja sendiri merupakan salah satu jenis perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang ditandai dengan adanya suatu upah yang diperjanjikan oleh pengusaha. Dimana kedua belah pihak akan memiliki suatu hubungan hukum, hubungan kerja tersebut akan menimbulkan kewajiban dan hak-

²⁰Rezkie Prajwalita, Oktober 2016, “Hak Pekerja Pada Addendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada PT Bengkalis Kuda Laut”, diakses pada 04 Maret pukul 15.42 WIB

hak bagi kedua belah pihak, pihak pengusaha dapat memberikan perintah-perintah sedangkan pihak pekerja/buruh berkewajiban untuk memenuhi perintah tersebut sesuai dengan yang diperjanjikan sebelumnya.²¹ Prinsip yang terlihat dalam perjanjian kerja, yaitu munculnya keterkaitan pekerja/buruh kepada pengusaha untuk dapat bekerja dibawah suatu perintah dengan syarat pekerja dapat menerima upah. Sehingga apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja maka akan secara otomatis bersedia untuk bekerja di bawah perintah orang lain.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja, perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusa atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat hak dan suatu kewajiban dari kedua belah pihak. Dalam memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja, perjanjian kerja tersebut harus memenuhi sayarat materil suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja tersebut terdapat dalam Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59 dan pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan syarat formil suatu perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 54 dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor

²¹ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi ke 4, Bandung, PT Citra Aditiya Bakti, hlm. 49

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan syarat materil pada suatu perjanjian kerja dibuat atas dasar, yaitu:

a. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak.

Adanya kesepakatan ini mengandung arti bahwa pihak-pihak yang akan mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

b. Adanya kemampuan dan kecakapan dalam melakukan suatu perbuatan hukum.

Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum artinya adalah para pihak telah cukup umur. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 butir 26 yang menyatakan bahwa pekerja/buruh dan juga pengusaha dalam melakukan suatu perjanjian kerja haruslah berusia minimal 18 tahun dan tidak terganggu jiwanya.²² Syarat adanya kesepakatan dan kemampuan dari kedua belah pihak dapat dikategorikan sebagai suatu syarat subjektif karena menyangkut seseorang yang melakukan perjanjian.

c. Adanya suatu pekerjaan yang telah diperjanjikan.

Adanya suatu pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari suatu perjanjian kerja antara seorang pengusaha dengan

²² Budiman Sinaga, 2005, *Hukum Kontrak dan Penyelesaian Sengketa dari Prespektif Sekertaris*, Raja Grafindo Persada, hlm. 16

pekerja/buruh yang akan menghasilkan suatu perjanjian dan kewajiban dari kedua belah pihak.

d. Pekerjaan yang telah diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pengertian dan Dasar Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha maka akan timbul mengenai jenis perjanjian yang akan dijadikan dasar bagi para pihak untuk membuat suatu perjanjian kerja salah satu jenis perjanjian kerja yang dapat didasarkan bagi pekerja tidak tetap adalah jenis perjanjian kerja waktu tertentu. Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk jenis pekerjaan tertentu saja.²³ Lalu dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan

²³ Fithriatus Shalihah, Oktober 2017, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Prespektif HAM" Faculty of Law Universitas Islam Riau, diakses pada 04 Maret 2019, pukul 13.25 WIB

bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak diperbolehkan untuk mensyaratkan adanya suatu masa percobaan kerja.²⁴

Dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 100/MEN/VI/2004 mengenai ketentuan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dengan pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Perjanjian kerja waktu tertentu lebih banyak digunakan oleh suatu perusahaan karena dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha karena pengusaha bisa mendapatkan suatu keuntungan yang lebih besar, hal tersebut didapatkan dari lebih kecilnya biaya yang dikeluarkan oleh pihak pengusaha untuk pekerja/buruh karena pengusaha dapat mempekerjakan perkerja/buruh hanya untuk sementara waktu saja tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau terus menerus.

Akan tetapi apabila dilihat dari sisi pekerja dengan menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dinilai kurang menguntungkan, karena pekerja/buruh dirasa tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai seorang pekerja tetap. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi karir, status atau kedudukan sebagai

²⁴ Ibid Pasal 58 ayat (1)

pekerja dan pesangon pada saat kontrak berakhir.²⁵ Dalam Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah secara eksplisit mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis maka akan bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang telah diatur di dalam ayat (1) maka akan dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.²⁶

4. Jangka Waktu Pekerjaan Bagi Pekerja Tidak Tetap

Pekerja tidak tetap atau pekerja dengan waktu tertentu sangat mengatur mengenai jangka waktu pekerjaan. Dimana jangka waktu bagi pekerja tidak tetap telah diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Nomor 13 Tahun 2003, dalam pasal tersebut mengatur mengenai perpanjangan waktu, yang dimaksud dengan perpanjangan waktu sendiri, adalah untuk melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja berakhir tanpa adanya pemutusan kerja. Dalam pasal tersebut juga menjelaskan mengenai pembaruan, dimana pembaruan dapat dilakukan dengan cara melakukan hubungan kerja baru setelah perjanjian kerja telah berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dalam tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Bagi pekerja tidak tetap memiliki batas maksimal waktu yang dapat diperpanjang yaitu 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang untuk 1 (satu) tahun saja,

²⁵ Purgito, Maret 2018 “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, diakses pada 27 Maret, pukul 20.34 WIB

²⁶ Ibid, Pasal 57 ayat (1)

aturan tersebut sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang menjadi dasar bagi pekerja tidak tetap diatur dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setelah melewati waktu tenggang bagi pekerja selama 30 (tiga puluh) hari, pembaharuan kontrak hanya dapat dilakukan satu kali dan paling lama 2 (dua) tahun,

Perpanjangan kontrak kerja tersebut hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu yang sama, dengan jumlah seluruh waktu dalam kesepakatan kerja tidak boleh melewati waktu yang telah diatur dalam ketentuan yang berlaku mengenai batas maksimal waktu yang telah ditentukan. Pembaharuan Perjanjian bagi pekerja tidak tetap hanya dapat dilakukan setelah melewati masa tenggang waktu selama 30 (tiga puluh) hari pada saat berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang pertama.

Sehingga jangka waktu dalam perjanjian bagi pekerja tidak tetap secara normatif hanya dapat berlangsung selama 5 (tahun) tahun, baik untuk melakukan perpanjangan maupun untuk melakukan pembaruan. Suatu perjanjian kerja waktu tertentu dapat berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, hal tersebut dapat terjadi karena ketidakcermatan pengusaha atau perusahaan dalam melakukan suatu perjanjian kerja, sehingga dari hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi pengusaha maupun bagi perusahaan, baik secara yuridis maupun ekonomis.

Perubahan mengenai status pekerja tidak tetap dapat berubah apabila kontrak ke 2 (dua) akan habis masa perjanjiannya, lalu pihak perusahaan tidak memberikan pemberitahuan kepada pekerja tidak tetap, apakah perjanjian kerja tersebut akan dilakukan perpanjangan atau akan diputus, maka apabila hal tersebut terjadi status pekerja yang awalnya merupakan pekerja tidak tetap akan berubah secara otomatis menjadi pekerja tetap. Ketentuan mengenai perubahan status pekerja tersebut diatur dalam Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/IV/2004.

5. Kategori Pekerjaan untuk Pekerja Tidak Tetap.

Selain jangka waktu yang dapat membedakan antara pekerja tidak tetap dengan pekerja tetap terdapat jenis pekerjaan yang membedakan antara kedua jenis pekerja tersebut. Dimana bagi pekerja tidak tetap hanya dapat melakukan pekerjaan yang memiliki sifat sementara. Namun dalam praktik dilapangan hal ini sering terjadi penyimpangan, dengan latar belakang atau alasan tertentu kadang terdapat pengusaha yang dengan sengaja memberlakukan pekerjaan yang bersifat tetap kepada pekerja tidak tetap. Guna untuk mengantisipasi mengenai permasalahan tersebut telah terdapat aturan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan kategori pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja tidak tetap. Selain itu juga

terdapat pengelompokan jenis pekerjaan bagi pekerja tidak tetap yang didasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 100/Men/IV/2004, pengelompokan jenis pekerjaan bagi pekerja tidak tetap, yaitu:²⁷

a. Pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu sekali selesai atau sementara sifatnya yang proses penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, yaitu:

- 1) Didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- 2) Untuk jangka waktu paling lama 3 tahun.
- 3) Selama tenggang waktu 30 hari secara hukum tidak akan ada hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
- 4) Hubungan kerja akan putus atau batal demi hukum apabila suatu pekerjaan tertentu tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang telah diperjanjikan.
- 5) Dapat dilakukannya pembaharuan perjanjian, yaitu:
 - a) Setelah melebihi masa tenggang dalam waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja.
 - b) Apabila karena dalam kondisi tertentu perkerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dengan tuntas.

b. Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu:

²⁷ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/IV/2004 pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

- 1) Berlaku untuk jenis pekerjaan yang dalam pelaksanaannya bergantung pada musim atau kenaikan permintaan atas produk tertentu.
 - 2) Hanya untuk satu jenis pekerjaan tertentu saja.
 - 3) Dapat juga dilakukan untuk jenis-jenis pekerjaan yang bersifat untuk memenuhi target tertentu.
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, yaitu:
- 1) Berlaku untuk jenis pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan.
 - 2) Tidak dapat dilakukan suatu pembaharuan.
 - 3) Jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat dilakukan perpanjangan untuk 1 kali dan waktu paling lama 1 tahun.
 - 4) Hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan diluar pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan.
- d. Perjanjian kerja harian lepas, yaitu:
- 1) Pekerja dapat bekerja hanya kurang dari 21 hari dalam waktu 1 bulan.
 - 2) Apabila pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut maka perjanjian kerja harian lepas akan berubah menjadi pekerja tetap.

3) Berlaku hanya untuk jenis pekerjaan tertentu yang memiliki sifat berubah-ubah dalam hal waktu dan jumlah pekerjaan serta upah yang telah didasarkan pada kehadiran.