

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA
HARIAN LEPAS DI CV. INDOJATI SURAKARTA

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh:

ARIS TRIYONO
C 100 100 040

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2015

HALAMAN PERSETUJUAN

Naskah Publikasi ini telah di terima dan disahkan oleh
Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada

Hari : Jum'at.

Tanggal : 29 Oktober 2016.

Pembimbing I



(Shalman Al-Farizy, S.H.,MM.,M.Kn)

Pembimbing II



(Nuswardhani, S.H., MS.)

Mengesahkan

 Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Natangsa Surbakti, SH., M.Hum.

Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Harian
Lepas di CV. Indojati Surakarta
Aris Triyono
C 100100040
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
2015
aristry@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk: *Pertama*, mendeskripsikan perjanjian dan peraturan yang diberlakukan terhadap pekerja harian lepas di CV. Indojati Surakarta; *Kedua*, menganalisa hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja antara CV. Indojati Surakarta dengan pekerja harian lepas; *Ketiga*, menganalisa tanggung jawab hukumnya jika salah satu pihak melakukan kesalahan atau pelanggaran. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan hukum normatif. Sumber data menggunakan data primer dari hasil wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, para PHL tidak diberikan kontrak kerja perjanjian hanya berbentuk lisan. Peraturan kerja sama dengan peraturan kerja pekerja tetap; *Kedua*, hak PHL adalah memperoleh penghasilan, seragam kerja, menerima hak-hak kepegawaian lainnya, memperoleh pesangon jika diberhentikan sebelum pekerjaan selesai; *Ketiga*, kesalahan yang dilakukan adalah mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja berakhir. Tanggung jawab hukum terhadap PHL yang melakukan kesalahan adalah menyelesaikan perjanjian kerja yang disepakati bersama, atau mengganti biaya ganti rugi sesuai dengan kesepakatan.

Kata kunci: perjanjian dan peraturan kerja, hak dan kewajiban pekerja harian lepas

ABSTRACT

The purpose of this study is to: First, describe the agreements and regulations applicable to non-permanent employees at CV. Indojati Surakarta; Second, analyze the rights and obligations of each party in the employment agreement between CV. Indojati Surakarta with non-permanent employees; Third, analyzing the legal responsibility if one party made a mistake or offense. This research is descriptive research with normative legal approach. Data sources using primary data from interviews, observation, and literature study. Data were analyzed using qualitative analysis. The results showed that: First, the PHL is not given an employment contract and only an oral agreement. Work rules applicable to the PHL is same with permanent workers; Second, PHL rights are earned in accordance, gain work uniform, receive other employment rights, obtain severance if terminated before the work is completed; Third, the mistakes made PHL CV. Indojati Surakarta is compensation in accordance with the agreement.

Keywords: agreements and work rules, rights and obligations of non-permanent employed

PENDAHULUAN

Pekerja Harian Lepas (PHL) adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut pekerja harian lepas karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap. Umumnya pekerja harian lepas adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman.¹

Perusahaan furniture CV. Indojati Surakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang furniture, *sawn, planed, peeled, cut* dan *wood*. Dalam proses produksinya tentu CV. Indojati membutuhkan pekerja untuk operasionalnya. Pekerja di CV. Indojati juga terdiri dari pekerja tetap, pekerja waktu tertentu dan pekerja harian lepas. Alasan CV. Indojati dalam memperkerjakan PHL adalah karena sifat pekerjaan yang bersifat waktu tertentu (musiman) sehingga akan tidak efisien jika harus dijadikan pekerja tetap.

Dasar hukum yang digunakan oleh CV. Indojati dalam memperkerjakan PHL adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja NR : PER.06 / MEN / 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas PHL. Dalam penjelasannya PP ini menyatakan bahwa: “PHL adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Sebagai contoh adalah pekerja pertanian, pekerja bangunan, kuli penebangan, kuli penggergajian, dan lainnya.

¹ Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta: Grafindo Persada, Hal. 23.

Pekerja harian lepas di CV. Indojati hanya menerima upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, jam kerja atau volume pekerjaan yang diselesaikan. Pola dan sifat hubungan antara majikan (perusahaan) dengan pekerja harian lepas di CV. Indojati juga tidak jelas karena tidak ada ikatan kerja ataupun perjanjian kerja. Kondisi ini mengakibatkan pekerja harian lepas adalah sebagai pihak yang lemah. Pekerja Harian Lepas di CV. Indojati kurang mengetahui apa-apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Pekerja harian lepas hanya nurut saja terhadap peraturan yang dibuat oleh pengusaha. Padahal dalam suatu hubungan kerja sama yang baik tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan pekerja harian lepas saling membutuhkan.

Pekerja harian lepas yang bekerja di CV. Indojati dalam kondisi yang dilematis, di satu sisi mereka membutuhkan pekerjaan tersebut sementara di sisi lain tidak ada kontrak dan peraturan secara tertulis sehingga tidak ada jaminan terhadap perlindungan hukum terhadap upah, tunjangan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pekerja harian lepas membutuhkan perlindungan hukum untuk menjamin hak-hak mereka.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi: a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha; b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; c) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan; d)

Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja
Perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas dapat diuraikan melalui permasalahan sebagai berikut: *Pertama*, bagaimana perjanjian dan peraturan yang diberlakukan terhadap pekerja harian lepas di CV. Indojadi Surakarta? *Kedua*, bagaimana hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja antara CV. Indojadi Surakarta dengan pekerja harian lepas? *Ketiga*, bagaimana tanggung jawab hukumnya jika salah satu pihak wanprestasi?

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif yaitu memberikan gambaran data yang selengkap-lengkapnyanya mengenai metode atau bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di CV. Indojadi Surakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif. Sumber data menggunakan data primer dari hasil wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif, yaitu dengan melakukan analisis data terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang berupa peraturan- peraturan, literatur yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di CV. Indo Jati Surakarta. Selanjutnya dikaitkan dengan pendapat responden yang diperoleh dari hasil wawancara di lapangan.

Perjanjian dan Peraturan yang Diberlakukan Terhadap Para Pekerja Harian Lepas di CV. Indojadi Surakarta

Para pekerja harian lepas (PHL) di CV. Indojadi Surakarta tidak diberikan kontrak kerja dan tidak ada perjanjian tertulis dengan perusahaan. Jadi sifatnya hanya lisan saja disampaikan oleh perusahaan kepada pekerja. Status para PHL

tidak jelas sehingga akan menyulitkan pekerja dalam melakukan penuntutan terhadap hak-hak yang harus diperolehnya dari perusahaan.

Perjanjian kerja untuk PHL adalah perjanjian lisan. Alasan penggunaan perjanjian kerja secara lisan adalah bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan.² Dalam perjanjian ini perusahaan merekrut pekerja lepas dari lingkungan sekitar yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang furniture. Saat perjanjian kerja dinyatakan dengan lisan, kedua belah pihak mendiskusikan jenis pekerjaan, model furniture yang diinginkan, volume, jangka waktu pengerjaan, serta upah (ongkos) untuk pekerjaan tersebut.

Bentuk perjanjian kerja yang tidak tertulis tidak sudah sesuai dengan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat mengenai identitas para pihak, jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, jangka waktu perjanjian, tempat dan tanggal perjanjian dibuat serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Bentuk perjanjian kerja yang tidak tertulis juga tidak sesuai dengan Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian

² Bapak Himawan Sutoto. 2015. Kepala HRD CV. Indojati. *Wawancara Pribadi* Tanggal 22 Juli 2015 Jam 12.30 WIB.

lepas secara tertulis dengan para pekerja/ buruh. (2) Perjanjian kerja harian lepas dapat dibuat berupa daftar pekerja/ buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat: 1. Nama/ alamat perusahaan atau pemberi kerja. 2. Nama/ alamat pekerja/ buruh. 3. Jenis pekerjaan yang dilakukan. 4. Besaran upah atau imbalan lainnya.

Hak dan Kewajiban Masing-Masing Pihak dalam Perjanjian Kerja antara CV. Indojati Surakarta dengan Pekerja Harian Lepas

Adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan menimbulkan perikatan di antara keduanya sehingga menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pembebanan kewajiban pada pekerja/buruh akan menimbulkan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban pengusaha akan menimbulkan hak bagi pekerja. Kewajiban-kewajiban bagi pekerja yang diatur dalam perjanjian kerja antara CV. Indojati dengan pekerja harian lepas (PHL) antara lain adalah: PHL wajib melaksanakan pekerjaan, wajib membayar denda dan ganti rugi, dan bertindak sebagai buruh yang baik. Hak pekerja antara lain seperti yang dijabarkan pada Pasal 3 angka 2 Peraturan Kerja CV. Indojati Surakarta: memperoleh penghasilan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, memperoleh seragam kerja, menerima hak-hak kepegawaian lainnya, dan memperoleh pesangon sesuai yang ditetapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Larangan-larangan bagi pekerja seperti yang diuraikan pada Pasal 12 ayat (1) Peraturan Kerja CV. Indojati Surakarta: melakukan hal-hal yang tidak patut diperbuat oleh pegawai yang bermartabat, menyalahgunakan wewenang dan

jabatan, melakukan perbuatan yang dapat merugikan CV. Indo Jati, melalaikan tugas, melakukan perbuatan yang tidak terpuji, menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi atau kelompok.

Pengusaha juga mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan adalah: membayar upah yaitu imbalan yang berupa uang atau dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa, memberi istirahat mingguan dan hari libur, mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja, memberi surat keterangan, dan bertindak sebagai majikan yang baik.

Sesuai dengan Pasal 1602 KUHPerdara menyebutkan bahwa majikan wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik. Dari ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa meskipun ada kewajiban yang tidak tertulis dalam perjanjian kerja tetapi menurut kepatutan serta kebiasaan atau undang-undang seharusnya wajib dilakukan atau tidak dilakukan, pengusaha harus melakukan hal tersebut.

Tanggung Jawab Hukum Apabila Salah Satu Pihak Melakukan Kesalahan

Permasalahan yang muncul terhadap perjanjian kerja karyawan CV. Indo Jati Surakarta, adalah telah terjadi kesalahan atau pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan oleh karyawan, dalam hal ini sebelum perjanjian kerja berakhir, ternyata karyawan yang bersangkutan telah mencari pekerjaan lain. Tentu saja keadaan ini menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan melakukan upaya penyelesaian terhadap kesalahan yang terjadi. Pada dasarnya dalam hukum perdata setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian

baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundang-undangan, kesusilaan, kepatutan dalam masyarakat.

Seperti halnya yang terjadi pada para PHL di CV. Indojati Surakarta karena tidak perjanjian kerja maka dalam hal bila karyawan telah melakukan kesalahan adalah berupa mengundurkan diri sebelum pekerjaan berakhir. Hal ini dapat mengganggu pekerjaan yang sudah direncanakan. Pengunduran diri dari perusahaan oleh PHL merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pekerja itu sendiri, yaitu pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak pekerja secara murni tanpa adanya rekayasa dari pihak lain. Jadi Pemutusan Hubungan Kerja itu tidak hanya dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja, yaitu dalam bentuk pengunduran diri.

Pasal 162 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus di penuhi oleh seorang yang bekerja, yaitu: "Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri, tidak terikat dalam ikatan dinas, dan tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri".

Sedangkan di dalam perjanjian kerja pengunduran diri tersebut tidak ditentukan tenggang waktunya. Karena secara tegas hanya ditentukan tidak diperbolehkan mengundurkan diri sebelum masa ikatan perjanjian kerja berakhir. Mengingat bahwa para PHL telah melanggar perjanjian sebelum jangka waktu masa perjanjian kerja 3 (tiga) tahun berakhir, maka terhadap karyawan tersebut dianggap melakukan kesalahan, maka proses penyelesaian yang dilakukan oleh

pihak perusahaan adalah dengan memberi surat peringatan terlebih dahulu kepada karyawan yang telah kesalahan tersebut. Surat peringatan tersebut harus menyatakan dengan jelas bahwa satu pihak telah melanggar ketentuan perjanjian (cantumkan pasal dan ayat yang dilanggar). Disebutkan pula dalam surat peringatan tersebut tentang upaya hukum yang akan diambil jika pihak pelanggar tetap tidak mematuhi surat peringatan yang dilayangkan.

Surat peringatan yang diberikan kepada karyawan atas kesalahan yang terjadi adalah berupa penawaran untuk melakukan satu pilihan dari dua penawaran kesempatan yang diberikan, yaitu: memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan perjanjian kerja yang disepakati bersama dan diminta untuk mengganti biaya ganti rugi sesuai kesepakatan yang telah ditandatangani

Kesempatan untuk memilih penawaran yang diberikan perusahaan untuk dipertimbangkan secara matang dan bijaksana oleh karyawan adalah dalam kurun waktu 1 (satu) minggu sejak surat peringatan tersebut diberikan. Surat peringatan omasi yang tidak diindahkan biasanya akan diikuti dengan surat peringatan berikutnya (kedua) dan bila hal tersebut tetap diabaikan, maka pihak yang dirugikan dapat langsung melakukan langkah-langkah hukum misalnya berupa pengajuan gugatan kepada pengadilan yang berwenang atau pengadilan yang ditunjuk/ditentukan dalam perjanjian.

Setelah karyawan menyatakan tetap pada pilihannya untuk tidak melanjutkan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya, maka pihak perusahaan selanjutnya memberikan surat pernyataan kesalahan karyawan dengan

melampirkan rincian pembayaran ganti rugi yang harus dibayar oleh karyawan atas kesalahan yang telah dilakukannya. Sebagai konsekwensi atas perbuatannya, maka pihak yang telah melakukan kesalahan harus memberikan ganti rugi meliputi biaya-biaya yang telah dikeluarkan berkenaan dengan pelaksanaan perjanjian, kerugian yang timbul akibat perbuatan kesalahan tersebut serta bunganya.

Pasal perjanjian yang telah dilanggar oleh karyawan adalah Pasal 8 UU Ketenagakerjaan, yaitu: Bahwa apabila sebelum masa kontrak tersebut berakhir pihak kedua mengundurkan diri atas keinginan sendiri maka pihak kedua harus mnegembalikan seluruh biaya pelatihan dan biaya bulanan selama pelaihan yang telah ditanggung oleh pihak pertama ditambah denda sebesar Rp. 5.000.000,-(lima juta rupiah) perorang.

Demikian pula apabila karyawan melakukan sesuatu hal yang merugikan pihak pertama dalam hal ini CV. Indojatai sehingga pihak kedua (karyawan) dikeluarkan oleh pihak perusahaan, maka ketentuan Pasal 8 perjanjian kerja ini masih tetap berlaku, yaitu karyawan kontrak berkewajiban mengganti biaya selama pelatihan ditambah dengan denda.

Pasal 1243 KUHPerdata disebutkan bahwa penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui tenggang waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya ditegaskan kembali oleh Pasal 1244 KUHPerdara bahwa debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga, bila ia tidak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tak terduga, yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, walaupun tidak ada itikad buruk padanya.

Dengan demikian, akibat hukum apabila karyawan keluar sebelum perjanjian berakhir adalah dengan diberikannya sanksi oleh perusahaan. Sanksi yang diberikan oleh perusahaan terhadap kesalahan yang telah dilakukan karyawan, sesuai dengan perjanjian, yaitu sanksi berupa pembayaran ganti rugi. Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Ketentuan dimaksud menyebutkan: Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian, maka pihak yang mengakhiri diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 telah dijelaskan bahwa ganti kerugian yang dimaksud adalah ganti kerugian yang timbul karena debitur melakukan kesalahan karena lalai. Ganti rugi didasarkan pada nilai uang, karena kerugian utama yang diderita pihak perusahaan adalah telah dikeluarkannya biaya selama masa karyawan dalam menjalani pendidikan, meskipun kerugian moral juga dirasakan oleh perusahaan. Kerugian moral tersebut dapat berupa hilangnya waktu secara percuma karena masa pelatihan yang dijalani menjadi sia-sia. Pada akhirnya perusahaan harus melatih lagi karyawan yang lain, tentunya juga akan membuang banyak waktu dan tenaga.

Ganti rugi menurut Pasal 1243 Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah: Ganti kerugian karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai

diwajibkan apabila debitur setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya.

Pembayaran ganti rugi merupakan bentuk sanksi yang diberikan kepada pihak yang melanggar sebagai pelajaran yang berharga agar pihak yang melakukan kesalahan dapat berhati-hati dalam melakukan perjanjian. Hal ini mengingat risiko yang akan ditanggung di kemudian hari apabila melanggar perjanjian yang telah disepakati bersama. Sanksi yang diberikan perusahaan terhadap pelanggaran kontrak kerja adalah sama, yaitu membayar denda dan ganti rugi. Besarnya ganti rugi dilihat dari sisa masa kontrak karyawan yang bersangkutan ditambah dengan biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan selama karyawan tersebut menjalani pelatihan/pendidikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, perjanjian dan peraturan yang diberlakukan terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) di CV. Indojadi Surakarta menunjukkan bahwa para PHL tidak diberikan kontrak kerja dan tidak ada perjanjian tertulis dengan perusahaan, perjanjian hanya berbentuk lisan. Peraturan kerja yang diberlakukan terhadap para PHL adalah peraturan kerja sebagaimana yang diberlakukan terhadap pekerja tetap di CV. Indojadi Surakarta, yaitu Peraturan Kerja No. 14/IJ/IX/2009 yang pada intinya berisi: Peraturan tentang Kewajiban Melaksanakan Tugas (Pasal 9), Tata Tertib Kerja (Pasal 10), Peraturan tentang Rahasia jabatan (Pasal 11), Peraturan tentang Penggunaan Barang Milik Perusahaan (Pasal 12), dan Pencegahan Bahaya Kebakaran (Pasal 13). Bagi para pekerja yang melanggar aturan tersebut diberikan sanksi sesuai dengan Pasal 14 Peraturan Kerja No.

14/IJ/IX/2009 yaitu bahwa: Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja. Apabila pelanggaran tersebut diatas mengakibatkan kerugian bagi perusahaan maka selain dikenakan sanksi, karyawan wajib mengganti kerugian kepada perusahaan.

Kedua, hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja antara CV. Indojati Surakarta dengan Pekerja Harian Lepas: Kewajiban PHL adalah wajib melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diperintahkan dalam perjanjian atau atas perintah pimpinan perusahaan, mntaati tata tertib perusahaan sebagaimana tata tertib yang berlaku bagi seluruh karyawan perusahaan, wajib membayar denda dan ganti rugi jika terjadi kerusakan terhadap produk atau peralatan yang disebabkan oleh kesalahan pekerja, dan bertindak sebagai buruh yang baik. Hak PHL adalah memperoleh penghasilan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, memperoleh seragam kerja sebanyak 1 (satu) stel dalam setiap 6 (enam) bulan, menerima hak-hak kepegawaian lainnya, memperoleh pesangon jika diberhentikan sebelum pekerjaan selesai.

Kewajiban perusahaan adalah membayar upah sesuai dengan perjanjian kerja, memberi istirahat mingguan dan hari libur bagi pekerja, mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja, memberi surat keterangan yang diperlukan, dan bertindak sebagai majikan yang baik. Hak perusahaan adalah mengatur pekerja sesuai dengan prosedur kerja dan skala produksi yang diprioritaskan, menempatkan/menugaskan PHL sesuai dengan kecakapan, pengalaman, kemampuan kerja dan kebutuhan perusahaan. Berhak mempekerjakan pada posisi ataupun tugas lainnya dalam lingkungan perusahaan tanpa mengurangi upahnya, berhak memindah-tugaskan karyawan ke bagian yang lain, menuntut suatu prestasi kerja/hasil kerja sesuai dengan rencana kerja, serta memberi sanksi kepada PHL jika melakukan pelanggaran dan atau kesalahan.

Ketiga, kesalahan yang dilakukan Pekerja Harian Lepas (PHL) di CV. Indojati

Surakarta adalah mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja berakhir. Tanggung jawab hukum terhadap PHL yang melakukan kesalahan adalah dengan mengacu pada proses penyelesaian yang dilakukan oleh perusahaan yaitu memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan perjanjian kerja yang disepakati bersama, atau mengganti biaya ganti rugi sesuai kesepakatan yang telah ditandatangani. Pihak perusahaan selanjutnya memberikan surat pernyataan kesalahan karyawan dengan melampirkan rincian pembayaran ganti rugi yang harus dibayar oleh karyawan atas kesalahan yang telah dilakukannya. Ketentuan yang telah dilanggar oleh karyawan adalah Pasal 8 UU Ketenagakerjaan, yaitu: Bahwa apabila sebelum masa kontrak tersebut berakhir pihak kedua mengundurkan diri atas keinginan sendiri maka pihak kedua harus mengembalikan seluruh biaya pelatihan dan biaya bulanan selama pelatihan yang telah ditanggung oleh pihak pertama ditambah denda sebesar Rp. 5.000.000,-(lima juta rupiah) perorang

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang diberikan adalah: *Pertama*, kepada pekerja harian lepas, jika telah menandatangani perjanjian kerja hendaknya memiliki komitmen untuk mentaati isi perjanjian kerja tersebut. Selain itu jika mengundurkan diri hendaknya memberitahukan kepada perusahaan sebelumnya sehingga perusahaan dapat mencari pengganti pekerja yang mengundurkan diri.

Kedua, kepada perusahaan hendaknya mensosialisasikan isi perjanjian kepada pekerja harian lepas agar pekerja memiliki pemahaman yang baik terhadap perjanjian yang telah disepakati bersama. Perlu dibuat perjanjian kerja secara tertulis dan rinci sehingga masing-masing pihak mengetahui hak dan kewajiban masing-masing. Kepada pihak perusahaan, dalam hal pengupahan agar besarnya upah yang diterima pekerja harian lepas disesuaikan dengan Upah Minimum

Kabupaten yang berlaku.

Ketiga, kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi hendaknya melakukan pengawasan dengan melakukan kunjungan ke Perusahaan dan mendengar langsung keluhan dari para pekerja yang ada di perusahaan secara langsung serta memberikan teguran kepada pihak perusahaan yang telah dinilai lalai tidak memberikan perlindungan kepada pekerja harian lepas. Kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus berperan aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh termasuk hak-hak pekerja harian lepas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Djumadi. 2004. *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Husni, Lalu. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Manulang, Sedjun H. 2005, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Prinst, Darwan. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Adtya Bhakti
- Syamsuddin, Mohd. Syaufii, 2004, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika

Peraturan Perundang-undangan:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 Tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 Permenakertrans Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum

