

PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM KETENAGAKERJAAN

Abdul Azis

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
amusic_society17@gmail.com

Aan Handriani

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
aanhandriani@gmail.com

Herlina Basri

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Basri_herlina@yahoo.com

Abstrak

Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat ketentuan yang berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban perusahaan. Hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja yang salah satunya bersifat waktu tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Jaminan Hak Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perlindungan Hukum Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Metode penelitian yuridis normatif, dengan menggunakan data sekunder kepustakaan yang dianalisis secara normatif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan *Pertama*, Jaminan Hak Pekerja oleh perusahaan terhadap pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu belum memberikan kepastian karena perusahaan belum sepenuhnya menerapkan aturan ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan; *kedua*, Perlindungan hukum dalam bentuk pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum, termasuk perlindungan terhadap pekerja yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu belum dilakukan sepenuhnya.

Kata kunci: Perlindungan Hukum; Pekerja; Perjanjian kerja; Waktu Tertentu.

Abstract

Basically, a work agreement must contain provisions relating to employment relations, namely labor rights and obligations as well as company rights and obligations. The employment relationship between the employer and the recipient of the work is outlined in the form of a work agreement, one of which is a certain time. The purpose of this study was to determine the Worker's Rights Guarantee for Certain Time Work Agreements and Legal Protection of Workers for Certain Time Work Agreements. Normative

juridical research methods, using secondary data from the literature analyzed in a normative qualitative manner. The results showed First, the guarantee of workers' rights by the company to workers for a certain time work agreement has not provided certainty because the company has not fully applied the labor rules in accordance with the laws and regulations; secondly, legal protection in the form of granting restitution, compensation, medical services, and legal assistance, including protection of workers who have entered into work agreements for a certain period of time has not been fully carried out.

Keywords: *Legal Protection; Workers; Employmen Agreement; Certain Time.*

Pendahuluan

Pada dasarnya ada dua kategori dalam kaitan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu : “pertama, yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja) dan kedua, yang melakukan pekerjaan untuk orang/pihak lain. Pada dasarnya bekerja untuk pihak lain dengan harapan akan mendapat imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan pengertian perundang-undangan, yaitu bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”¹

“Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian, yang melibatkan kedua belah pihak, yaitu pihak pemberi kerja pihak yang akan melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan. Sebagai dasar hubungan hukum yang menjadi pusat dari hukum perburuan adalah perjanjian kerja (arbeidsoveenkost).”² “Dengan diadakan perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan social, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.”³ Hubungan pengusaha dan tenaga kerja yang bekerja bersama-sama dalam menjalankan suatu kegiatan usaha dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang

¹ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Ps. 1 angka 3.

² Iman soepomo, *pengantar hokum perburuan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 6.

³ Aloysius Umiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 54.

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Setiap hubungan kerja ini secara otomatis akan terikat dengan adanya hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian yang dibuatnya.

“Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.”⁴

“Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.”

Setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan upah yang layak sesuai dengan apa yang ditentukan oleh pemerintah. “Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Berdasarkan pengaturan tersebut dapat kita ketahui bahwa upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan”.

“Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. Untuk melindungi agar seseorang benar-benar mempunyai kebebasan dalam menggunakan haknya dan adanya perlindungan agar seseorang tetap dapat menikmati haknya, maka disepakati adanya HAM (Hak asasi manusia). HAM ini telah diatur sejak 10 desember tahun 1948 dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), yang didalamnya termuat kandungan hak sipil politik

⁴ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditia Bakti, Bandung, 2007, hlm. 59.

dan hak ekonomi, sosial budaya. Kemudian pada tahun 1966, PBB membuat dua instrumen terpisah yaitu Covenant Internasional tentang Hak-hak Sipil politik dan covenant internasional tentang hak-hak Ekonomi, sosial dan Budaya. Adanya covenant ini hak asasi manusia tidak hanya sebagai pernyataan moral yang tidak mengikat secara hukum akan tetapi dengan adanya covenant ini dapat mengikat secara legal hukum atas pelaksanaan hak asasi manusia.” Hak buruh lahir sebagai konsekwensi (akibat) adanya “hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha/instansi. Hak buruh di Indonesia diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan no.13 tahun 2003 (UUK no. 13 th. 2003).”

“Hak-hak buruh tersebut diantaranya adalah: Hak Atas Upah Layak (Manusiawi) Setiap orang yang bekerja pada seseorang ataupun instansi berhak mendapatkan upah, hal ini tertuang dalam perlindungan undang-undang perburuhan tentang pengupahan PP No. 8 tahun 1981 dan UU ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.”

“Secara umum, apabila kita melihat secara jumlah nominal upah pokok yang ditetapkan pemerintah saat ini relatif tidak terjadi perbedaan upah di buruh perempuan ataupun buruh laki-laki, karena saat ini pengupahan telah diatur dalam UMK (Upah Minimum Kota). Perbedaan pengupahan antara buruh laki-laki dan buruh perempuan terdapat dalam upah yang diterima atau Take Home Pay yaitu terletak dalam komponen upah buruh perempuan dan buruh laki-laki. Tidak semua perusahaan bisa menerapkan dari sisi pemberian upah pada pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan terutama perusahaan-perusahaan kecil jadi didalam hal ini pemerintah seharusnya bisa lebih memperhatikan pekerja/buruh dengan lebih baik lagi agar pekerja/buruh bisa menerima upah yang lebih baik lagi.”⁵

“Dalam pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberian kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

“Tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakannya perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya termasuk mendapatkan upah yang setimpal dengan pekerjaan yang telah

⁵ Rukitah & Darda Sahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*, Dunia Cerdas. Jakarta, 2013, hlm. 207.

dilakukan. Hukum sebagai norma memiliki ciri kekhususan yaitu hendak melindungi, mengatur, dan memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum, termasuk diantaranya mengenai pengaturan pengupahan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Pengaturan pengupahan merupakan suatu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya agar terjamin dan memiliki kepastian dalam hal upah.

Oleh karena itu yang menjadi dasar “hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Atas dasar perjanjian kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah suatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja”.⁶

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan hukum yang akan dibahas adalah *pertama*, Bagaimana Jaminan Hak Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ? dan *kedua* Bagaimana Perlindungan Hukum Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ?

Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan adalah *yuridis-normatif*, dengan jenis Penelitian “problem-identifcation”. Penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi suatu masalah. Metode pengumpulan data yang diterapkan melalui metode *library research* (metode kepustakaan) dengan menguji bahan dokumen dan bahan pustaka yang digunakan dalam penelitian ini.

Data dianalisis secara *kualitatif-normatif*, meneliti dengan maksud menafsirkan serta membangun pernyataan yang terdapat dalam dokumen peraturan per-undang-undangan tentang hukum ketenagakerjaan dan teori berdasarkan Referensi para ahli yang berkaitan masalah ketenagakerjaan pada perjanjian kerja waktu tertentu. Metode analisis *kualitatif*, berdasarkan data sekunder yang berupa teori, makna dan substansinya dari berbagai literatur, Perundang-undangan. kemudian dianalisis dengan *normatifnya* undang-undang, teori dan pendapat para ahli yang berkaitan, sehingga dapat disimpulkan tentang Perlindungan Hak Perkerja Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 45.

Pembahasan

Jaminan Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

“Perihal pengertian perjanjian kerja, ada lagi pendapat Subekti beliau menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).”⁷ Perjanjian kerja yang didasarkan pada pengertian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan bentuk perjanjiannya tertulis atau lisan; demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

“Dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa 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: Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

“Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan antara lain : Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua; Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia; Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu; Paling lama tiga tahun termasuk jika ada perpanjangan atau perbaharuan; Perbaharuan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian; Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap; Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan Upah dan syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan

⁷ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 1977, hlm. 63.

peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip PKWT dilanggar : Terhadap huruf a sampai dengan huruf f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT; Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.”⁸ Syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu.

“Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat materil maupun formil. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 syarat materil diatur dalam pasal 52, pasal 55, pasal 58, pasal 59, dan pasal 60, sedangkan syarat formil diatur dalam pasal 54 dan 57. Seperti dalam pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jadi, jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan, maka masa percobaan dalam PKWT tersebut batal demi hukum. Akibat hukumnya PKWT tersebut menjadi PKWTT.”

“Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam dua rangkap untuk masing-masing pengusaha dan pekerja/buruh. Mengingat perlunya pencatatan PKWT sebagaimana diatur dalam pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004, maka ditambah satu rangkap lagi yaitu untuk instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat. Pencatatan dilakukan selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja. Segala hal dan/atau biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggung jawab pengusaha (Pasal 53 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).”⁹

Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. “Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam pasal 59 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui pilih salah satu dengan jangka waktu paling lama tiga tahun. Yang dimaksud diperpanjang ialah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari; Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

⁸ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditia Bakti, Bandung, 2007, hlm. 59.

⁹ *Ibid.*, hlm. 59.

2003); Pembaharuan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama dua tahun (Pasal 59 Ayat 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT, secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum. Jika disimpulkan, secara otomatis jangka waktu PKWT keseluruhan hanya boleh berlangsung selama tiga tahun, baik untuk perpanjangan maupun untuk pembaharuan; Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu.

Perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan salah satu akibat dari tidak cermatan dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam pasal 57 ayat 2 dan pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/VI/2004.”¹⁰

“Hak-hak buruh tersebut diantaranya adalah: Hak Atas Upah Layak (Manusiawi) Setiap orang yang bekerja pada seseorang ataupun instansi berhak mendapatkan upah, hal ini tertuang dalam perlindungan undang-undang perburuhan tentang pengupahan PP No. 8 tahun 1981 dan UU ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.”

Secara umum, “apabila kita melihat secara jumlah nominal upah pokok yang ditetapkan pemerintah saat ini relatif tidak terjadi perbedaan upah di buruh perempuan ataupun buruh laki-laki, karena saat ini pengupahan telah diatur dalam UMK (Upah Minimum Kota). Perbedaan pengupahan antara buruh laki-laki dan buruh perempuan terdapat dalam upah yang diterima atau Take Home Pay yaitu terletak dalam komponen upah buruh perempuan dan buruh laki-laki.

Hak Atas Upah.

Upah pokok : “Tunjangan tetap (tunjangan yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran kerja), seperti tunjangan masa kerja, tunjangan keluarga Tunjangan tidak tetap (tunjangan yang dipengaruhi oleh kehadiran kerja), seperti: premi hadir, transportasi, makan.

Peraturan pelindung Konvensi ILO No. 100 tentang kesetaraan pengupahan, yang diratifikasi menjadi UU No.80 tahun 1957 Deklarasi CEDAW, yang telah diratifikasi menjadi UU No.7 Tahun 1984 Pasal 2 Declaration of Human Rights (DUHAM) UUD 45 Pasal 28A setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”. UU ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 88 PP No. 08 tahun 1981 tentang pengupahan.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 71.

Hak Atas Jaminan Sosial.

“Jaminan sosial merupakan jaminan yang diberikan kepada seseorang atas resiko sosial yang dialaminya karena bekerja. Jaminan sosial tersebut meliputi: Jaminan Pelayanan Kesehatan; Jaminan Kecelakaan Kerja; Jaminan Kematian; Jaminan Hari Tua; Jaminan perumahan; Jaminan Kesehatan reproduksi; Jaminan Keluarga; Jaminan perlindungan hukum.

Jaminan Sosial ini berlaku pada buruh perempuan dan buruh laki-laki. Jaminan sosial ini merupakan kompensasi atas hilangnya waktu dan tenaga akibat pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang buruh. Jaminan sosial juga berfungsi sebagai jaminan keamanan atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang buruh. Jaminan sosial ini juga berfungsi untuk jaminan keamanan bagi keluarga buruh. Dalam aturan ketenagakerjaan jaminan sosial bagi buruh di Indonesia dicover oleh jamsostek. Hanya saja jamsostek belum mampu mengcover semua jaminan tersebut. Jaminan yang tercover oleh jamsostek baru pada: jaminan pelayanan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Itupun pada prakteknya belum semua dinikmati buruh, karena adanya perusahaan yang nakal yang setorannya selalu kurang pada jamsostek.

Hak Atas Tunjangan

Selain mendapatkan upah, setiap buruh berhak atas tunjangan. “Tunjangan ini dibagi menjadi 2 : Tunjangan tetap: tunjangan yang wajib diterima buruh tanpa dipengaruhi kehadiran kerja. Misal: tunjangan keluarga, tunjangan masa kerja, THR dll. Tunjangan tidak tetap: tunjangan yang diterima buruh berdasarkan kehadiran mereka ditempat kerja. Misal: tunjangan transportasi, makan, premi hadir.” Tunjangan ini biasanya merupakan komponen dari upah, selain upah pokok.

Hak Waktu Istirahat dan Cuti

“Setiap buruh berhak menikmati waktu istirahat. Waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selama menikmati cuti tersebut buruh berhak untuk tetap mendapatkan upah. Apabila buruh tidak mengambil hak cutinya maka buruh berhak menerima uang pengganti dari hak cuti tersebut. Pengaturan tentang hak cuti terdapat pada UUK No 13 Tahun 2003 pasal 79. Hak cuti ini meliputi cuti sakit, cuti haid, cuti melahirkan, cuti kawin, cuti keluarga meninggal, cuti mengkhitan anak, cuti tahunan dll (UUK no.13 th. 2003 psl. 79).”

Hak Untuk Menikmati Hari Libur dan Uang Lembur

“Hak ini terkait dengan waktu kerja buruh. Dalam UUK No.13 tahun 2003 pasal 77 menyatakan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja bagi buruh adaah 7 jam dalam 1 hari yang berarti 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Artinya dalam 1 minggu minimal buruh dapat menikmati hari libur minimal 1 hari ketika waktu kerjanya 7 jam kerja. Buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.”

Pengusaha yang memperkerjakan buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

“Ada persetujuan dari buruh yang bersangkutan. Artinya buruh berhak untuk menolak kerja lembur. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Pengusaha diatas wajib membayar upah kerja lembur, yang ketentuan besarnya diatur dalam keputusan menteri. “

Hak Atas Kebebasan Berorganisasi (Berserikat).

“Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (UUK no.13 th. 2003 psl. 104). Dalam menjamin kebebasan berserikat bagi buruh, pemerintah mengaturnya dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/serikat buruh (mengatur tentang hak dan kewajiban SP dan pengusaha sampai dengan PKB).”

Hak-Hak Reproduksi.

“Hak reproduksi adalah hak untuk mendapatkan kehidupan seksual dan kesehatan reproduksi yang terbaik serta hak untuk mendapatkan pelayanan dan informasi agar hal tersebut dapat terwujud. Perempuan memiliki hak khusus terkait dengan fungsi reproduksinya misalnya hak cuti haidl, hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, serta hak untuk menyusui anaknya (UUK no.13 th. 2003 psl. 81-83). Selain itu khusus untuk buruh perempuan juga diatur dalam (UUK no.13 th. 2003 psl. 76).”

Hak Untuk Melaksanakan Ibadah.

“Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya (UUK no.13 th. 2003 psl. 80)

Hak Untuk Melakukan Mogok Kerja.”

“Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan UUK no.13 th. 2003 psl. 137).”

Hak Atas K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

“Setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan pada waktu dia bekerja oleh karena itu pengusaha wajib melengkapi sarana dan prasarana K3 sesuai Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.”

Hak Untuk Mendapat Perlakuan Yang Sama. Setiap buruh perempuan berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa ada perlakuan yang diskriminatif. “Hak atas perlakuan yang sama ditempat kerja dilidungi dalam UUD 45 Pasal 28D. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. UU No. 7 tahun 1984 tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, merupakan hasil ratifikasi dari Konvensi ILO mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap buruh perempuan.”

Hak Atas Pesangon bila di PHK.

“Ketika berakhirnya hubungan kerja karena adanya PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha semua hak diatas menjadi gugur, namun pengusaha wajib memenuhi hak atas pesangon buruh dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Besar kecilnya perhitungan uang pesangon ini dihitung berdasarkan lamanya masa kerja.”¹¹

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

“Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan identitas hukum yang dapat berupa orang perorangan secara kodrati dan dapat juga entitas hukum nir kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.”¹²

Terkait perlindungan hukum, Philipus M Hadjon¹³ “mengatakan bahwa Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi

¹¹ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 th. 2003 psl. 156.

¹² Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. 2008 hlm. 377.

¹³ Philipus M Hadjon, “*Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila*”, makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XV/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994

perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”

“Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat yaitu buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah kelima unsur tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial.”¹⁴ Perjanjian kerja dapat memiliki jangka waktu tertentu (PKWT) atau jangka waktu tidak tertentu (PKWTT) memiliki syarat kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan para pihak melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Apabila tidak memenuhi semua persyaratan tersebut, maka perjanjian kerja dianggap tidak sah dan batal demi hukum.

“Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.”¹⁵ “Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Pengertian di atas mengundang beberapa ahli untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya : Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.”¹⁶

¹⁴ Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka seti, Bandung, 2013, hlm. 73.

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ui Press. Jakarta, 1984, hlm. 133.

¹⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum*, Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V, Bandung, 2000. hlm. 53.

“Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin kelangsungannya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.”¹⁷ Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur hal itu Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada “Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.”

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. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.”¹⁸

Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Undang-undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh pengusaha. Apalagi perjanjian yang diadakan secara lisan, perjanjian yang dibuat tertulispun biasanya diadakan dengan singkat sekali, tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak. “Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Per).”

Ketentuan ini juga tertuang dalam “pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa

¹⁷ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 103.

¹⁸ Rahayu, *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, 2009.

perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak; Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Adanya pekerjaan yang dijanjikan; Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. “Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUH Per adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja anatar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.”

“Pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sebagaimana dirumuskan dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar R.I Tahun 1945. Selanjutnya dicantumkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa negara Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berdasarkan hukum.”¹⁹

¹⁹ Darwati dan Aziz Budiarto, *Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)*. Lex Publica, Volume IV, Nomo3 1, Nopember 2017. Hlm. 692.

Penutup Simpulan

Pertama, Jaminan Hak Pekerja oleh perusahaan terhadap pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu belum memberikan kepastian karena perusahaan belum sepenuhnya menerapkan aturan ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan; *kedua*, Perlindungan hukum dalam bentuk pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum, termasuk perlindungan terhadap pekerja yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu belum dilakukan sepenuhnya.

Saran

Ada beberapa saran yang dapat penulis berikan. *Pertama*, Kepada perusahaan harus menegakan norma Jaminan Hak Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pada tahap melakukan suatu perjanjian kerja sebaiknya dilakukan secara tertulis walupun secara tidak tertulispun sah diamata undang-undang, hal ini guna untuk memberikan bukti yang kuat terhadap hak-hak pekerja yang melaksanakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. *Kedua*, kepada pihak terkait perlindungan Hukum Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hukum memberikan perlindungan melalui mekanisme penerapan peraturan perundang-undangan maupun norma yang tidak tertulis, untuk menjamin perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu, pengusaha ataupun pemerintah harus memberikan pelatihan kerja dan jaminan untuk kelangsungan pekerja waktu tertentu, karena pekerjaan yang mereka lakukan hanya sifanya sementara tidak menjamin akan dilakukan pengupahan secara terus menerus. Disnilah posisi pengusaha dan pemerintah harus berupaya untuk mengatasi masalah ini, gunanya adalah mencegah banyaknya pengangguran akibat perjanjian waktu kerja yang tertentu.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditia Bakti, Bandung, 2007.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Aloysius Umiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.

- Rukitah & Darda Sahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta, 2013.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, 2017.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 1977.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ui Press, Jakarta, 1984.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum*, Cetakan ke-V, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Jurnal/Karya Ilmiah

- 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.
- Darwati dan Aziz Budiarto, *Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)*. Lex Publica, Volume IV, Nomo3 1, Nopember 2017. Hlm. 692.
- Harjono, , *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa* , Penerbit: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. 2008 Hal 377
- Philipus M Hadjon, “ *Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila*, makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XV/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994

Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHper)
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor kep-100/Men/4/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.
- Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 Tentang penyerahan sebagian pelaksana pekerjaan kepada perusahaan lain.