

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam UUD 1945 pasal 28D ayat 1 dan di dalam UU Nomor 39 tahun 1999 pasal 3 ayat 2 Tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum".¹ Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk dari Tuhan.² Hak merupakan anugerah Tuhan yang wajib di hormati, di junjung tinggi dan di lindungi oleh Negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia. Sebagai seorang manusia, guru juga memiliki hak yang harus di lindungi, di hormati, dipertahankan dan tidak boleh di abaikan, di kurangi atau di rampas oleh siapapun. Salah satu hak guru adalah hak memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.

Berbagai pihak yang harus memberi perlindungan terhadap guru dalam pelaksanaan tugasnya sebagaimana tertuang dalam pasal 39

¹ Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D (ayat 1)

² Undang- Undang Nomor 39 Tahun 1999

ayat 1 UU Nomor 14 Tahun 2005 yaitu: pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi dan/ atau satuan pendidikan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, ahlak mulia, serta ketrampilan diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.³

Terwujudnya kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara yang baik, berkaitan erat ditentukan antara lain disiplinnya setiap warga negara terhadap Peraturan Perundang-Undangan dan Adat istiadat. Disiplin sangat ditentukan oleh unsur-unsur spiritual, moral, etik, budi pekerti dan sopan santun setiap warga Negara.⁴

Guru dalam pembelajaran memiliki tanggung jawab menanamkan karakter atau watak siswa dan dijadikan titik tolak dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sebagai dasar membangun pribadi yang memiliki mental spritual, kesehatan rohaniah, dan jasmaniah yang utuh. Dengan karakter yang kuat akan menjadikan pribadi yang tangguh dan mampu membangun keunggulan komparatif dan kompetitif masyarakat, bangsa, dan negara. Guru adalah tenaga

³ Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2012, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Fisindo Mandiri, Bandung.

⁴ Utami Munandar, 1995, Analisis dan Evaluasi Hukum Tertulis tentang Silabus pendidikan hukum didalam Kurikulum SD dalam Rangka Menumbuhkan Kesadaran hukum masyarakat sedini Mungkin, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, Jakarta.

profesional yang memiliki citra yang baik di tengah masyarakat.⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional membawa konsekuensi dan implikasi terhadap pendidikan, termasuk guru. Pasal 40 undang-undang tersebut menyatakan bahwa pendidik berhak memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak kekayaan intelektual.⁶

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dimaksudkan untuk membangun profesionalisme guru. Substansi materi yang diatur dalam undang-undang ini adalah memberdayakan dan meningkatkan kualitas guru secara terencana, terarah, dan berkesinambungan, sehingga profesi guru perlu dikembangkan sebagai profesi yang sejahtera, bermartabat, dan terlindungi. Berkaitan dengan perlindungan guru yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bagian ketujuh tentang perlindungan pada pasal 39 dijelaskan bahwa Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan wajib memberikan perlindungan terhadap guru dalam pelaksanaan tugas. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi

⁵ Soetjipto dan Raffis Kosasi. 1999. Profesi Keguruan. Jakarta: Rieneke Cipta

⁶ Setneg RI [Sekretariat Negara Republik Indonesia]. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.⁷

Kemampuan untuk meningkatkan potensi peserta didik pada satuan pendidikan maka penyelenggara pendidikan pada satuan pendidikan baik negeri ataupun swasta memberi peluang atau kesempatan kerja kepada guru-guru tamatan perguruan tinggi keguruan untuk honor mengajar pada satuan pendidikan melalui kesepakatan, dengan kepala satuan pendidikan (kepala sekolah). Kesepakatan terjadi dapat dalam bentuk tulisan, kemudian kepala sekolah menerbitkan surat keputusan tentang guru yang bersangkutan diangkat sebagai guru honor (pada sekolah negeri) atau pegawai tetap atau tidak tetap Yayasan (pada sekolah swasta). Surat keputusan tersebut tidak memiliki format yang baku sehingga SK yang diterbitkan oleh pejabat berwenang tersebut bukan merupakan perjanjian, baik perjanjian tertulis sebagaimana di atur dalam KUHPerdara maupun perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan. Surat keputusan baik yang dikeluarkan kepala sekolah ataupun ketua Yayasan umumnya tidak memberikan kepastian hukum akan keberadaan guru honor di satuan Pendidikan tersebut melainkan hanya menyebutkan jumlah jam mengajar dan berapa nilai rupiah untuk 1 (satu) jam pelajaran yang dihitung per minggu. Dalam prakteknya

⁷ Setneg RI [Sekretariat Negara Republik Indonesia]. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

keadaan seperti ini tidak menjadi momok yang menakutkan bagi guru bersangkutan untuk tetap honor di satuan Pendidikan dimana mereka mengajar.

Berangkat dari hal tersebut yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.⁸

Sedangkan menurut Prof. Subekti, suatu perjanjian adalah sesuatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu berjanji untuk saling melaksanakan suatu hal” ia juga

mengemukakan perjanjian itu persetujuan karena kedua belah pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu. Perjanjian kerja di dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian.

Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak ke satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁹ Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 Angka 6 memberikan pengertian yakni:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau/tertulis, baik waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁰

⁸ KUHPerduta 1313.

⁹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (PT Grapindo Persada Jakarta.2003), hlm .40

¹⁰ Undang-Undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan pada bab tiga mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama pasal 5 yaitu: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.¹¹

Pada dasarnya kontrak berasal dari perbedaan atau ketidaksamaan kepentingan di antara para pihak. Perumusan hubungan kontrak tersebut pada umumnya senantiasa diawali dengan proses negosiasi para pihak berupaya menciptakan bentuk-bentuk kesepakatan untuk saling mempertemukan sesuatu yang diinginkan (kepentingan) melalui proses tawar-menawar.¹² Perjanjian yang terjadi antara yayasan Dakwah Islam Cahaya Ilmu Depok dan para guru sebagai tenaga pendidik merupakan suatu perjanjian yang telah sesuai dengan kehendak para pihak yang harus dilaksanakan sesuai dengan poin-poin yang tertera dalam surat perjanjian yang telah dibuat.

Akan tetapi, suatu perjanjian dapat terlaksana dengan baik apabila para pihak telah memenuhi prestasinya masing-masing seperti yang telah diperjanjikan tanpa ada pihak yang dirugikan, namun adakalanya perjanjian tersebut tidak terlaksana dengan baik karena adanya pelanggaran yang dilakukan salah satu pihak. Sayangnya perjanjian menurut Undang-Undang yang berlaku di negara kita ini

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹² Agus Yudha Hernoko, Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Berkontrak Komersil, (Jakarta: Kencana Perana Media Group, 2010), hlm. 1.

apabila perjanjian yang dibuat tidak bertentangan dengan pasal 1320 KUHPerdata yaitu untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Kesepakatan para pihak Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak yang lainnya. Yang sesuai itu adalah pernyataannya, karena kehendak itu dapat dilihat/diketahui orang lain. Ada lima cara terjadinya persesuaian pernyataan kehendak, yaitu dengan:¹³

- a. Bahasa yang sempurna dan tertulis
- b. Bahasa yang sempurna secara lisan
- c. Bahasa yang tidak sempurna asal dapat diterima oleh pihak lawan. Karena dalam kenyataannya seringkali seseorang menyampaikan dengan bahasa yang tidak sempurna tetapi dimengerti pihak lawan.
- d. Bahasa isyarat asal dapat diterima oleh pihak lawannya
- e. Diam atau membisu, tetapi asal dipahami atau diterima pihak lawan

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Kecakapan bertindak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan

¹³ Salim, HukumKontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak.(Sinar Grafika, Jakarta 2003), hlm. 33.

yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang-orang yang mengadakan perjanjian haruslah orang-orang yang cakap dan mempunyai wewenang untuk melakukan perbuatan hukum, sebagaimana yang telah ditentukan Undang-Undang.

3. Suatu hal tertentu. Di dalam berbagai literatur disebutkan bahwa yang menjadi objek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian). Prestasi adalah apa yang menjadi kewajiban debitur dan yang menjadi hak kreditur (Yahya Harahap).

Sedangkan menurut Mertokusomo prestasi terdiri dari perbuatan positif

dan negatif.¹⁴ Prestasi terdiri atas:

- a. Memberikan sesuatu
 - b. Berbuat sesuatu dan
 - c. Tidak berbuat sesuatu (pasal 1234 KUHPerdara)
4. Suatu sebab yang halal. Di dalam pasal 1337 KUHPerdara hanya disebutkan causa yang terlarang. Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dari empat syarat yang dimuatkan pada pasal 1320 KUHPerdara dapat dibagi kepada dua jenis yaitu syarat :
 1. Subjektif yang terdiri dari sepakat mereka yang mengikatkan diri dan kecakapan untuk membuat suatu perikatan
 2. Objektif yang terdiri dari suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Dari syarat objektif yang berbunyi suatu sebab yang halal

¹⁴ Ibid.34

adalah tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku. Jika dikaji lebih lanjut perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis.

Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Untuk itu penulis mengangkat skripsi dengan judul: **“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.**

B Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang nomor13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja kontrak?

C Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai ialah untuk;

- a. Mengetahui pengaturan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang nomor13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

- b. Mengetahui mekanisme pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja kontrak

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kegunaan penelitian ini adalah sebagai bahan atau data informasi dibidang Ilmu Hukum bagi kalangan akademisi untuk mengetahui dinamika hubungan hukum dalam perjanjian
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambahi khasanah ilmu pengetahuan dan bahan bacaan serta dapat dipakai sebagai acuan terhadap penelitian untuk kajian-kajian berikutnya.

D. Kerangka Teori

Melakukan sebuah penelitian diperlukan adanya landasan teoritis, sebagaimana dikemukakan oleh M. Solly Lubis bahwa landasan teoritis merupakan kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, asas maupun konsep yang relevan digunakan untuk mengupas suatu kasus ataupun permasalahan.¹⁵ Setiap penelitian harus disertai dengan pemikiran-pemikiran teoritis oleh karena adanya hubungan timbal balik yang erat antara teori dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan dan analisa dan konstruksi data.¹⁶ Menurut pendapat Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, teori berasal dari kata

¹⁵ M. Solly Lubis, 1994, *Filsafat Hukum dan Penelitian*, Bandung, Mandar Maju, Hlm. 80

¹⁶ Soejono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI-Press, Hlm. 122

teoritik, dapat didefinisikan sebagai alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Teori ini mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*) dan pengendalian (*control*) suatu gejala.¹⁷

Fungsi teori dalam penelitian ini adalah untuk menstrukturisasikan penemuan-penemuan selama penelitian, membuat beberapa pemikiran, prediksi atas dasar penemuan dan menyajikannya dalam bentuk penjelasan-penjelasan dan pertanyaan-pertanyaan. Hal ini berarti teori bisa digunakan untuk menjelaskan fakta dan peristiwa hukum yang terjadi. Penelitian ini dapat meletakkan fungsi dan kegunaan teori dalam sebagai suatu pisau analisis pembahasan tentang peristiwa atau fakta hukum yang ada dalam penelitian. Guna menganalisis data yang dikumpulkan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagaimana tercantum dalam rumusan masalah, Teori yang digunakan sebagai pisau analisis untuk menjawab permasalahan yaitu:

1. **Teori Perjanjian.**

Salah satu bentuk hukum yang berperan nyata dan penting bagi kehidupan masyarakat adalah Hukum Perjanjian. Istilah perjanjian berasal dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst*, dan dalam bahasa

¹⁷Dewata, Mukti Fajar Nur dan yulianto achmad, 2010, *Dualisme penelitian hukum normatif dan empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Hlm. 94

Inggris dikenal dengan istilah *contract/agreement*. Perjanjian dirumuskan dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang menentukan bahwa: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.” Hukum perjanjian merupakan hukum yang terbentuk akibat adanya suatu pihak yang mengikatkan dirinya kepada pihak lain. Atau dapat juga dikatakan hukum perjanjian adalah suatu hukum yang terbentuk akibat seseorang yang berjanji kepada orang lain untuk melakukan sesuatu hal.

Dalam hal ini, kedua belah pihak telah menyetujui untuk melakukan suatu perjanjian tanpa adanya paksaan maupun keputusan yang hanya bersifat satu pihak. Perkataan “Perikatan” (*verbinten*) mempunyai arti yang lebih luas dari perikatan “Perjanjian” sebab dalam Buku III itu, diatur juga perihal hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu persetujuan atau perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul dari perbuatan yang melanggar hukum (*onrechsmatige daad*) dan perihal perikatan yang timbul dari pengurusan kepentingan orang lain yang tidak berdasarkan persetujuan (*zaakwaarneming*) tetapi, sebagian besar dari buku III ditunjukkan pada perikatan–perikatan yang timbul dari persetujuan atau perjanjian. Jadi berisikan hukum Perjanjian.¹⁸

¹⁸ Subekti (a). Pokok – pokok Hukum Perdata. PT. Intermedia, Jakarta, 1998, hlm.122

Definisi perjanjian oleh banyak orang tidak selalu disamakan dengan kontrak karena dalam Pasal 1313 KUH Perdata tidak memuat kalimat “Perjanjian harus dibuat secara tertulis”. Perjanjian dalam Hukum Belanda, yaitu *Burgerlijk Wetboek* (BW) disebut *overeenkomst* yang bila diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti perjanjian. Perjanjian ini merupakan suatu peristiwa hukum dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan Sesuatu.

Menurut Fuady (1999:4) banyak definisi tentang kontrak telah diberikan dan masing-masing bergantung kepada bagian-bagian mana dari kontrak tersebut yang dianggap sangat penting, dan bagian tersebutlah yang ditonjolkan dalam definisi tersebut”.¹⁹ Selain itu Subekti juga memberikan definisi tersendiri mengenai perjanjian, menurut Subekti: “Subekti memberikan definisi “perjanjian” adalah suatu peristiwa di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.”²⁰ Sedangkan menurut M. Yahya Harahap:

“

Suatu perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan

¹⁹ Munir Fuady, Arbitrase Nasional; Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis, Cetakan Pertama, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, dikutip oleh Hasanuddin Rahman, Op.Cit., .hlm.2.

²⁰ Agus Yudha Hernoko, 2010, Hukum Perjanjian Asas Proporsional Dalam Kontrak Komersial, Jakarta: Prenada Media Group. Hlm.16

pada pihak lain untuk melaksanakan prestasi.”²¹ “Pengertian kontrak atau perjanjian yang dikemukakan para ahli tersebut melengkapi kekurangan definisi Pasal 1313 BW, sehingga secara lengkap pengertian kontrak atau perjanjian adalah perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.²²

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode yang digunakan dalam aktivitas penelitian.²³ Metode penelitian pada hakikatnya merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk menemukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran dengan metode ilmiah yang akan dipergunakan dalam penelitian untuk menyusun skripsi ini. Metode ilmiah merupakan gabungan metode pendekatan dengan metode empiris.²⁴ Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya, juga melakukan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang

²¹ Syahmin AK , Hukum Kontrak Internasional, Rjagrafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.1.

²² Agus Yudha Hernoko, Op.,Cit., hlm.18.

²³ Beni Ahmad Saebani, Metode Penelitian, Cv Pustaka Setia, Bandung, 2008, hlm 43

²⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Ghalia Indonesia, Jakarta,1990, hlm. 36

bersangkutan, adapun metode penelitian ini dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain:²⁵

1. Jenis penelitian

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis sosiologis, yaitu selain menggunakan asas dan prinsip hukum dalam meninjau, melihat, dan menganalisa masalah, penelitian ini juga meninjau bagaimana perlindungan hukum dalam praktek.²⁶

Penggunaan metode pendekatan yuridis sosiologis disebabkan karena permasalahan yang diteliti erat kaitannya dengan faktor sosiologis dan faktor yuridis. Maksudnya, objek masalah atau yang diteliti menyangkut permasalahan yang diatur secara normative dalam peraturan perundang-undangan, selain itu masalah yang diteliti juga terdapat keterkaitannya dengan faktor-faktor sosiologis.

2. Metode pengumpulan data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau bahanbahan ini, dengan cara studi lapangan (primer) dan studi kepustakaan (sekunder), yaitu :

- a. Studi Kepustakaan Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca literature dan dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari perpustakaan.²⁷

²⁵ *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2006.

²⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, *Op.Cit.*, hlm. 33

²⁷ M.Ali, *Penelitian Kependidikan Produser dan Strategi*, Sinar Pagi, Jakarta, 1985, h 9

- b. Observasi Lapangan Metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian.
- c. Wawancara Studi lapangan ini dilaksanakan melalui wawancara. Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu.²⁸

3. Metode Penyajian Data

Data yang telah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data belum memberikan arti apa-apa bagi tujuan penelitian.

Penelitian belum dapat ditarik kesimpulan bagi tujuan penelitiannya sebab data itu masih merupakan bahan mentah, sehingga diperlukan usaha untuk mengolahnya. Proses yang dilakukan adalah dengan memeriksa, meneliti data yang diperoleh untuk menjamin apakah data dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kenyataan. Setelah data diolah maka selanjutnya disajikan dalam bentuk skripsi.

4. Metode analisa data

Pada analisa ini penulis menggunakan metode kualitatif, yaitu dilakukan setelah data terkumpul lengkap, dipilih dan disusun secara sistematis, selanjutnya di analisis dengan peraturan yang berkaitan dengan masalah yang di teliti, sehingga dapat mencapai suatu kesimp

²⁸ Burhan Mustofa, Metode Penelitian Hukum, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm 95

BAB II DAFTAR PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPPerdata Pasal 1313 yang berbunyi: Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.

Dalam perjanjian terdapat beberapa unsur yaitu .²⁹

- a) Ada pihak.
- b) Ada persetujuan antara pihak.
- c) Ada tujuan yang akan dicapai.
- d) Ada prestasi yang harus dilaksanakan.
- e) Ada bentuk tertentu.
- f) Ada syarat-syarat tertentu.

Bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah samadan seimbang. Hal ini berlainan jika pengertian tersebut dibandingkan dengankedudukan perjanjian kerja. Di dalam

²⁹KUHPPerdata Pasal 1313

pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdara, hanya menyebabkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat. Dalam satu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*.³⁰

Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asal tidak bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Atau dengan pengertian lain asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Selanjutnya dalam suatu perjanjian, Pasal-pasal yang mengatur tentang perjanjian tersebut, biasa dinamakan dengan *optimal law*, karena ketentuan dari pasal-pasal yang mengaturnya, boleh disingkirkan oleh pihak yang membuat suatu perjanjian.³¹

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Paling tidak ada empat unsur agar suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja. Keempat unsur itu adalah (1) ada

³⁰ Ruben L, Situmorang, Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Privatum*, Vol.1/No.1/Jan-Mrt/2013

³¹ Ibid, Hlm. 117

pekerjaan,(2) ada upah,(3) di bawah perintah, (4) waktu tertentu. Perjanjian terdiri atas dua bentuk, yaitu bentuk tertulis dan lisan. Kedua bentuk perjanjian tersebut memiliki kekuatan mengikat yang sama, tetapi perjanjian dalam bentuk tertulis lebih memiliki kekuatan pembuktian, sehingga dianjurkan agar setiap perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis. Hal ini seperti yang tertuang dalam Pasal 51 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa:³²

- a) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
 - b) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Suatu perjanjian mengandung asas kebebasan berkontrak, artinya para pihak bebas untuk menentukan klausul apa saja dalam suatu perjanjian selama klausul tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang dan kesusilaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah: “suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah”. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian Antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang

³²Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 51 ayat 1 dan 2

memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.³³

3. Perjanjian Kerja Bersama

Materi PKB diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab XI mengenai hubungan industrial yaitu dalam Bagian Ketiga. Kemudian dalam Pasal 133 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran PKB diatur dengan keputusan menteri. Perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst* (CAO), perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerduta.

³³Op.,Cit, Ruben L, Situmorang, Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Privatum*, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013

Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut Lotmar, Tarifvertrage ialah suatu perjanjian antara seorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerjanuntuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian.³⁴ Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.³⁵

B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

³⁴F.X. Djumaldji & Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta : Bina Aksara, 1987), hlm. 13

³⁵Happy Budyana, Sari, 2006, *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT.FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Skripsi UndipSemarang.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya

Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004, menyatakan; "Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu".³⁶ Pasal 1 huruf a peraturan menteri tenaga kerja Nomor 05/mei/1986 menyatakan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.³⁷ Pasal 59 ayat 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut;

1. Pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama

³⁶ Himpunan peraturan perundangundangan, Jakarta, 2009

³⁷ Ibid, hlm 256

dan paling lama tiga tahun

3. Pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.³⁸

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.³⁹

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat(1) disebutkan : perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan dalam jenis perjanjian kerja dirumah dan perjanjian kerja pemborongan, hal ini dikarenakan di Indonesia sejak dahulu dalam melakukan suatu perjanjian hanya atas dasar saling percaya, tanpa ada hitam diatas putih. Namun, berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana, perjanjian kerja waktu tertentu

³⁸ Ibid, hlm 110

³⁹ Ibid, hlm 110

dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.⁴⁰

Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Maka akta perjanjian PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu untuk memudahkan para pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian yang sehingga tidak menyulitkan dalam membaca akta perjanjian yang ada.

Himpunan perundang undangan ketenagakerjaan, jakarta 2009
10 Ibid hal 110 Keputusan Menti Tenaga kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 15 ayat 1, menegaskan bahwa PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak ada hubungan kerja.⁴¹ Melihat isi dari pasal ini maka sudah jelas, pemerintah yang dalam hal ini berfungsi sebagai pengawas dalam hubungan kerja sudah berupaya untuk mengatur hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan buruh/pekerja agar tidak saling merugikan satu sama lain.

⁴⁰ Ibid, hlm 110

⁴¹ Ibid, hlm. 270

Ketidakmampuan sumberdaya yang dimaksudkan disini yaitu, kurangnya pengetahuan dari kedua pihak yang membuat PKWT akan aturan-aturan yang mengatur tentang perjanjian tersebut. Apalagi dari pihak buruh/pekerja yang kebanyakan hanya berpendidikan sampai Sekolah Menengah Atas (SMA). Hal ini menyebabkan pengusaha yang biasanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari buruh/pekerja memiliki cela untuk membuat suatu PKWT hanya atas dasar saling percaya tanpa ada akta perjanjian kerja. Sedangkan kezaliman maksudnya adalah suatu kesengajaan dari salah satu pihak yaitu pengusaha, yang lebih memilih untuk membuat PKWT hanya secara lisan. Tujuan pengusaha melakukan PKWT hanya secara lisan yaitu untuk mengurangi biaya yang akan di keluarkan dalam proses pembuatan perjanjian kerja.

Apalagi dalam kondisi sekarang ini dimana persaingan dalam dunia usaha sudah semakin kuat, maka pengusaha selalu mencari cara untuk menghemat sehingga dapat bersaing. Hal ini bertentangan dengan isi dari pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan; yaitu segala hal dan atau biaya pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.⁴² Selain itu, tujuan dari pengusaha untuk melakukan sebuah PKWT hanya secara lisan yaitu agar supaya tidak terikat

⁴² Ibid, hlm. 108

dengan aturan-aturan yang mengatur PKWT tersebut, sehingga apabila suatu waktu terjadi suatu perselisihan maka dengan mudah pengusaha lepas tangan dari kewajiban-kewajibannya.

C. Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dan penguaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap (pasal 1 angka 2 Kep.100/Men/VI/2004). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mempersyaratkan masa percobaan 3 bulan, selama masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayarkan upah minimum yang berlaku (pasal 60 undang-undang nomor 13 tahun 2003). Jika diperjanjikan mengenai masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu, selama waktu itu (tiga bulan) masing-masing pihak berhak mengakiri seketika hubungan kerjanya dengan pemberitahuan penghentian (Pasal 1603 I.KUH perdata).

Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan, apabila pekerja telah selesai melalui masa percobaan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan (pasal 63 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003).⁴³ . Syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja.⁴⁴

Berdasarkan ketentuan undang-undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 60

⁴³ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006, hlm, 5-10.

⁴⁴ Purbadi Hardjoprajitno, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Univeristas Tebuka, 2019 hlm.17

sampai dengan pasal 63 lebih tegas mengatur tentang perjanjian kerja waktu tidak (PKWTT), skemanya yaitu :⁴⁵

1. Boleh ada masa percobaan, maksimal 3 (tiga) bulan.
2. Perjanjian tertulis dan tak tertulis.
3. Berakhirnya perjanjian dikarenakan,
 - a. Meninggal dunia
 - b. Berakhirnya masa perjanjian
 - c. Putusan pengadilan
 - d. Keadaan tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
4. Tak berakhir karena pengusaha meninggal, berakhirnya perusahaan karena penjualan, pewarisan atau hibah.
5. Pengalihan tanggung jawab pada pengusaha baru atau kesepakatan tanpa kurangnya hak buruh.
6. Pengusaha perorangan meninggal dunia dapat akhiri hubungan kerja dengan perundingan.
7. Buruh meninggal, ahli waris berhak mendapat hak-hak sesuai Undang-undang.
8. Perjanjian lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan.

Bahwa Perjanjian kerja waktu tidak tertentu juga diputuskan didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Republik Indonesia nomor KEP.100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan

⁴⁵Ibid, hlm. 3.18

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasal 1 angka 2 yang berbunyi “ Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Dalam Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu: Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas. Perjanjian kerja harian/lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

Dalam hal pekerja bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada pekerjaan sebagaimana dimaksud wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dapat dibuat berupa daftar pekerja yang

melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
- 2) Nama/alamat pekerja.
- 3) Jenis pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja sebagaimana dimaksud disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan



IBLAM
School of Law

D. Tinjauan umum tentang Guru

1. Pengertian Guru

Guru disebut juga pendidik dan pengajar, tetapi kita tahu tidak semua pendidik adalah guru, sebab guru adalah suatu jabatan professional yang pada hakekatnya memerlukan persyaratan keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu yang semuanya itu dapat diperoleh melalui proses belajar mengajar dan latihan, Roestiyah N.K. mengatakan bahwa: "Seorang pendidik professional adalah seorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap professional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota organisasi professional pendidikan memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta didalam mengomunikasikan

usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi yang lain".⁴⁶

Guru adalah suatu profesi yang bertanggung jawab terhadap pendidikan siswa. Hal ini dapat dipahami dari beberapa pengertian dibawah ini:

- a. Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.⁴⁷
- b. Guru adalah seorang yang mampu melaksanakan tindakan pendidikan dalam suatu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan atau seorang dewasa jujur, sehat jasmani dan rohani, susila, ahli, terampil, terbuka adil dan kasih sayang.⁴⁸
- c. Guru adalah salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.⁴⁹

Pekerjaan guru dapat dipandang suatu profesi yang secara keseluruhan harus memiliki kepribadian yang baik dan mental yang tangguh, karena mereka dapat menjadi contoh bagi siswanya dan masyarakat sekitarnya. Dzakiyh drajat mengemukakan tentang kepribadian guru sebagai berikut "setiap guru hendaknya mempunyai

⁴⁶ Roestiyah NK, Masalah-Masalah Ilmu Keguruan (Jakarta: Bina Aksara, Cet k IV, 2001), hlm. 175.

⁴⁷ Muhammad Uzer Usman, Menjadi Guru Professional (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 1.

⁴⁸ A. Muri Yusuf, Pengantar Ilmu Pendidikan (Jakarta: Balai Aksara Edisi III, 2000), hlm. 54.

⁴⁹ Sardiman AM, Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar Pedoman Bagi Guru Dan Calon Guru (Jakarta: Rajawali Cet k V, 2005), hlm. 125.

kepribadian yang akan di contoh dan diteladani oleh anak didiknya, baik secara sengaja maupun tidak”.⁵⁰ Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, dapat dipahami bahwa pengertian guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pendidikan anak didiknya, baik secara klasikal maupun individual.

2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Tugas dan tanggung jawab utama seorang guru /pengajar adalah mengelola pengajaran secara lebih efektif, dinamis, efisien, dan positif yang ditandai dengan adanya kesadaran dan keterlibatan aktif antara dua subyek pengajaran, guru sebagai penginisiatif awal dan pengarah serta pembimbing, sedang peserta didik sebagai yang mengalami dan terlibat aktif untuk memperoleh perubahan diri dalam pengajaran.⁵¹ Berdasarkan pendapat diatas, jelaslah betapa pentingnya peranan guru dan beratnya tugas serta tanggung jawabnya terutama dalam pengembangan potensi manusia (anak didik).

Pekerjaan guru adalah suatu jenis pekerjaan yang tidak bisa dilihat hasilnya, seorang guru akan merasa bangga, puas dan merasa berhasil dalam tugasnya mendidik dan mengajar apabila diantara muridnya dapat menjadi seorang pelopor atau berguna bagi bangsanya. Mengingat pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat tergantung

⁵⁰ Zakiyah Darajat, Kepribadian Guru (Jakarta: Bulan Bintang Edisi VI, 2005), hlm. 10.

⁵¹ Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, Pengelolaan Pengajaran (Jakarta: Renika Cipta, 2001), hlm.

kepada unsur manusianya. Unsur manusia yang sangat menentukan berhasilnya pendidikan adalah pelaksanaan pendidikan, yaitu guru sebagaimana menurut Nana Sudjana tentang guru: “Guru adalah ujung tombak pendidikan sebab guru secara langsung berupaya mempengaruhi, dan mengembangkan kemampuan siswa menjadi manusia yang cerdas, terampil dan bermoral tinggi. Sebagaimana ujung tombak guru dituntut memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik dan pengajar”.⁵²

Guru sebagai pembimbing dalam rangka kegiatan belajar mengajar harus mampu membantu siswa dalam rangka mencapai tujuan seperti yang dikemukakan oleh Roestiyah, N.K., bahwa: “Seorang guru harus mampu menimbulkan semangat belajar individual. Masing-masing anak mempunyai perbedaan dalam pengalaman, dan sifat-sifat pribadi yang lain sehingga dapat member kebebasan pada anak untuk mengembangkan kemampuan berfikirnya dan penuh inisiatif dan kreatif dalam pekerjaan”.⁵³

Di samping itu guru sebagai pendidik dalam menentukan strategi belajar mengajarnya sangat memerlukan pengetahuan dan kecakapan khusus dalam bidang metodologi pengajaran. Karena gurulah yang akan membantu siswa untuk mencapai hasil yang baik. Metode

⁵² Nana Sudjana, Pedoman Praktis Mengajar (Bandung: Dermaga Cet k IV, 2004), hlm. 2

⁵³ Roestiyah NK, Masalah Pengajaran Sebagai Suatu System (Jakarta: Bina Aksara Edisi III, 2001), hlm. 48.

mengajar merupakan suatu cara yang dilakukan atau diterapkan guru dalam menyampaikan materi pelajaran terhadap siswa dalam proses belajar mengajar.



IBLAM
BAB III

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA KONTRAK
DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

A. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya.

Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004, menyatakan; Perjanjian kerja waktu tertentu yang kemudian disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Pasal 1 huruf a peraturan menteri tenaga kerja Nomor 05/mei/1986 menyatakan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁵⁴ Pasal 59 ayat 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut;

1. Pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya

⁵⁴ *Himpunan peraturan perundangundangan*, jakarta, 2009

2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun
3. Pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.⁵⁵

Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.⁵⁶

Upah minimum merupakan bentuk perlindungan dari pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap. Upah minimum menjadi patokan pengusaha dalam pemberian gaji. Pemerintah menetapkan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Kebutuhan hidup layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu

⁵⁵ *ibid hlm, 256*

⁵⁶ Indonesia, Undang-Undang 2003, *Op.Cit.*, Pasal 88 ayat (1) dan (2).

memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan Jaminan Hari Tua (JHT).

Dalam hal upah yang dibayarkan adalah berdasarkan upah minimum, maka upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) dapat terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- 1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- 2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- 3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pekerja/buruh memiliki hak atas upah yang merupakan hak normatif bagi dan dilindungi undang-undang. Bila pekerja/buruh tidak melaksanakan tugas maka upahnya tidak dibayar (*no work no pay*). Sebaliknya, bila pengusaha tidak membayar atau terlambat membayar upah pekerja yang sudah melakukan tugas maka pengusaha tersebut dapat dikenakan denda dan sanksi. Namun ada beberapa hal yang dikecualikan jika pekerja tidak masuk kerja dan tidak dibayar. Artinya dalam kondisi tertentu pengusaha tetap wajib membayar upah seperti yang tertuang dalam Pasal 93 UUK, yaitu:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masahaidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah,menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan dankeguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tuaatau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap agamanya;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan

sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikata pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang sanksi-sanksi atas pelanggaran yang berkaitan dengan upah:

- a. Bila pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditentukan (sesuai ketentuan pasal 90 ayat (1)), sanksinya (pasal 185) yaitu pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta.
- b. Bila pengusaha tidak membayar upah pekerja/buruh yang tidak melakukan tugas karena alasan-alasan pada pasal 93 yang seharusnya pengusaha wajib membayarnya, sanksinya (pasal 186) yaitu pidana paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10 juta paling banyak Rp. 400 juta.

B. Perlindungan Hukum Pekerja

Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat

agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.⁵⁷

Menurut Philipus M. Harjono sebagaimana dikutip oleh Nyoman Putu,⁵⁸ Bahwa ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat yakni perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pendapat Philip M. Harjono tersebut memudahkan untuk menganalisis, segala sarana diantaranya peraturan perundang-undangan yang memfasilitasi pengajuan keberatan-keberatan oleh rakyat sebelum masuk kerana pengadilan dan mendapatkan putusan tetap maka merupakan perlindungan hukum yang preventif, sedangkan penanganan perlindungan hukum dirana pengadilan merupakan perlindungan hukum yang represif.⁵⁹

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan sering kali di jumpai adegium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna, tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan

⁵⁷ Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung; PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53.

⁵⁸ Nyoman Putu B, *Hukum Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Setara Pres, Malang, 2016, hlm. 137.

⁵⁹ *ibid*, hlm. 138.

kebenarannya, pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.⁶⁰

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak dasar pekerja, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu, berikut adalah bentuk perlindungan hukum berdasarkan norma lingkungan kerja:⁶¹

- a. Norma keselamatan kerja, berkaitan dengan peralatan, bahan dan proses pekerjaan, keadaan tempat, lingkungan, serta cara-cara melakukan kerja.
- b. Norma kesehatan kerja dan heigene perusahaan meliputi; pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan pemberian obat-obatan, perawatan tenagakerja yang sakit.
- c. Norma kerja yang meliputi; perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak kesusilaan ibadah menurut keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan

⁶⁰ Zaenal Asyikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 95

⁶¹ *Ibid*, hlm. 96, 97.

dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

- d. Kepada pekerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli waris berhak mendapatkan ganti kerugian.

Menurut Soepomo yang sebagaimana dikutip oleh Eko Wahyudi dkk,⁶² perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut,

a. Perlindungan ekonomi,

Perlindungan Ekonomis terkadang disebut sebagai Jaminan Sosial yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Termasuk perlindungan pekerja bila bekerja diluar kehendaknya. Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan klasik dalam bidang ketenagakerjaan dari masa kemasa. Sebab sulit

⁶² Eko Wahyudi Dkk. *Hukum Ketenagakerjaan. op cit*, hlm. 33.

mempertemukan 2 pihak yang masing masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu dalam kerangka memberikan perlindungan secara ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya. Sebagaimana diketahui, bahwa secara ekonomi status pengusaha berada di atas pekerja, terlebih jika ditarik ke dalam lingkup perusahaan, maka yang terjadi adalah status atasan dan bawahan.

Oleh sebab itu hubungan ini cenderung menempatkan para pekerja sebagai objek, atau dalam istilah Rajagukguk buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Dengan demikian yang mungkin terjadi adalah penetapan upah yang didasarkan pada keinginan pemilik perusahaan dengan mengabaikan pemenuhan hak-hak pekerja untuk hidup secara berkelayakan.

Dalam sisi ini pemerintah berkepentingan menyelaraskan bentuk upah yang layak, dengan menetapkan aturan tentang pengupahan melalui PP No. 8 tahun 1981 tentang Pengupahan, selanjutnya Pasal 1 butir 30 UUK yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja. Selain itu konsep ketenagakerjaan memasukkan "dengan menerima upah" sebagai salah satu unsur pengertiannya, yang juga diikuti dengan aturan-aturan tentang standar upah minimum (UMP, UMR). Dengan demikian pengabaian terhadap upah pekerja dapat dikategorikan

sebagai pelanggaran berat, sebab hal ini berarti pelanggaran Hak Asasi Manusia. Sementara itu, salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat termasuk pekerja diwujudkan dalam bentuk penyelenggaraan program jaminan sosial. Penyelenggaraan jaminan sosial ini di selenggarakan oleh PT Jamsostek yang cakupannya tidak saja pada perlindungan secara ekonomi, namun termasuk juga perlindungan secara sosial/kesehatan.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:⁶³

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko – resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

b. Perlindungan Jaminan sosial,

⁶³ Sri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, h. 9

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Adapun Kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.⁶⁴

Kesehatan Kerja dimaksudkan sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "samaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai mahluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

⁶⁴ lih. Melania Kiswandari, *Kesehatan*, hlm. 78

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan juga dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan social tenaga kerja.

Bahwa para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja. Karena sifatnya yang hendak mengadakan "pembatasan" ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat "memaksa", bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan

sosial ini merupakan "hukum umum" (*Publiekrechtelijk*) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut.⁶⁵

- a. Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat.
- b. Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003. Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.

⁶⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, hlm. 79-80

- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja ada 3 (tiga), yaitu:

- a. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial.
- b. Adanya sumber bahaya.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu

c. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Termasuk ke dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja. Kecelakaan Kerja sebagai yang dijelaskan berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda.

Sedangkan menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka cakupan perlindungan teknis sangat luas, sebab erat kaitannya dengan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, sementara jangkauan pengertian kecelakaan kerja memasukkan segala hal yang timbul dan terjadi selama seorang pekerja berada dalam hubungan kerja termasuk pulang-perginya seorang pekerja dari/ke tempat kerja. Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja, yang selanjutnya akan menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja untuk melaksanakan tugas/kerjanya secara optimal, tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadinya kecelakaan. Kalaupun terlanjur terjadi, penanganannya dapat segera dilakukan.⁶⁶

Ketiga jenis perlindungan itu mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi jasa jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi.

⁶⁶ Imam Soepomo, memperkenalkan istilah “keamanan kerja” karena hal ini terkait dengan perlindungan sebelum kecelakaan kerja terjadi maupun saat kecelakaan terjadi.

C. Macam-Macam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Adapun menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja meliputi, perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis, sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, yang selanjutnya dari teori tersebut dituangkan kedalam bentuk undang-undang. Adapun perlindungan hukum tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:⁶⁷

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
- c. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
- d. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).

⁶⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- f. Setiap Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
- g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
- h. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 ayat (1)).
- i. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 ayat (2)).
- j. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 81 ayat (2)).
- k. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 85).

- l. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
- m. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
- n. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).
- o. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).
- p. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).

BAB IV
MEKANISME PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SESUAI UNDANG-UNDANG KETENAGKAERJAAN DAN HAK-HAK



PEKERJA KONTRAK

IBLAM

School of Law

A. Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya, masalah pemutusan hubungan kerja bukanlah masalah yang sepele, karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal ini adalah pekerja atau buruh. Setelah orde baru berakhir, aksi kaum buruh turun ke jalan untuk memperingati Hari Buruh setiap tanggal 1 Mei kembali marak di berbagai kota di Indonesia. Tujuannya satu, menuntut perbaikan nasib kaum buruh menjadi lebih layak dalam menutupi kebutuhan sehari-hari. Sebab, hampir sepanjang sejarah kehidupan dunia termasuk sejarah di Indonesia, nasib kaum buruh selalu saja mengenaskan. Kaum buruh dijadikan alat penarik kepentingan modal

asing dan investasi asing demi meraih keuntungan sepihak, yaitu penguasa dan pengusaha.⁶⁸

Dalam kehidupan bernegara, cita-cita kita dalam bernegara adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Untuk mewujudkan cita-cita mulia itu maka kita perlu melaksanakan pembangunan. Melalui pembangunan kita bermaksud meningkatkan kemakmuran masyarakat secara bertahap dan berkesinambungan, yaitu dengan cara meningkatkan konsumsinya. Karena peningkatan konsumsi sangat tergantung pada peningkatan pendapatan, dan peningkatan pendapatan tergantung pada peningkatan produksi, maka sebagai pelaku ekonomi setiap anggota masyarakat selayaknya turut serta dalam proses pembangunan. Secara teoritis, bila semua ikut menghasilkan maka semuanya akan ikut menikmati. Dengan demikian akan terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur yang kita cita-citakan. Dalam era globalisasi pada saat ini memicu berkembangnya sektor pembangunan ekonomi yang pasti memacu pada perluasan tenaga kerja di Indonesia.

Pekerja/buruh memiliki peranan dan kedudukan dalam pembangunan ekonomi tersebut. Mengingat jumlah penduduk Indonesia yang semakin meningkat sedangkan jumlah lapangan pekerjaan semakin berkurang maka untuk mewujudkan hal tersebut diatas perlu ditingkatkan pembangunan baik di bidang pertanian,

⁶⁸ Kaeron Sirih, 26 April 2006, Arah Politik Perburuhan, Republika, hlm. 4.

peternakan, perikanan, perdagangan, industri dan lain sebagainya. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari pasal tersebut jelas dikehendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan yang berkaitan erat dengan masalah kemakmuran, kesejahteraan, dan kelangsungan hidup manusia yang kedudukan sebagai warga negara dan berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang sebagaimana lazimnya telah menguatkan pembangunan di segala bidang dan yang paling menonjol adalah pembangunan di bidang industri.

Seiring dengan era globalisasi dan pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang industri maka masalah ketenagakerjaan akan menjadi hal yang sangat kompleks, terutama melihat tingginya jumlah pekerja di Indonesia sekarang ini, tidak seimbang nya antara pekerja atau buruh dan lapangan pekerjaan yang ada, dan apabila terjadi masalah maka pada akhirnya dapat mengakibatkan PHK pada perusahaan tersebut. Terdapat faktor dari kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja, yang

memungkinkan adanya ketidakserasian kedua kepentingan maka diperlukan suatu Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama untuk menyatukan kedua belah pihak tersebut agar tercapainya tujuan bersama dan dapat dihindarkan dari PHK yang sewenang-wenang.

Jumlah angkatan kerja di Indonesia terus meningkat seiring dengan pertambahan jumlah penduduk. Semakin besar jumlah penduduk maka angkatan kerja jadi semakin besar. Hal itu dapat menjadi beban tersendiri bagi perekonomian. Karena jika meningkatnya angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan bertambahnya lapangan kerja akan menyebabkan masalah pengangguran. Orang-orang yang menganggur ini secara otomatis tidak akan memperoleh penghasilan. Akibatnya untuk memenuhi kebutuhan pun mereka tidak bisa. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kesejahteraannya menurun. Hal tersebut sangat berlawanan dengan harapan pemerintah, yaitu semakin banyaknya jumlah angkatan kerja diharapkan dapat menjadi pendorong pembangunan ekonomi. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai, sehingga belum memiliki keterampilan dan pengalaman untuk memasuki dunia kerja.

Dengan demikian mutu tenaga kerja di Indonesia tergolong rendah. Mutu tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan

kerja semakin kecil dan terbatas. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas akan membatasi ragam dan jumlah pekerjaan. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. 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.⁶⁹

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut 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 perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.⁷⁰ Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat diketahui dari Pasal 1603 e ayat (1) BW yang menyatakan bahwa perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan, atau dalam ketentuan Undang-Undang, atau kebiasaan. Sebagai *lex specialis* nya pekerjaan kerja

⁶⁹ R A Aisyah Putri Permatasari, PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG1, *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, Universitas Airlangga Surabaya

⁷⁰ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 60

waktu tertentu diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia Nomor Kep.100/Men/2004 yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Ini hanya dapat dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang menurut sifat atau jenisnya adalah sementara waktu dan sesudahnya akan berakhir.

Oleh karena itu tidak dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pembatasan tersebut terdapat dalam Pasal 3 angka (1) Kep.100/Men/VI/2004 yaitu pekerjaan waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Akan tetapi dalam praktek ternyata masih banyak pelanggaran atas ketentuan tersebut, di mana ada kalanya perusahaan-perusahaan yang menurut sifatnya adalah tetap, tetapi merekrut pekerja secara kontrak untuk setahun sekali dan setiap tahun kontrak kerja ini diperpanjang bagi pekerja yang dibutuhkan atau disukai. Upaya tersebut dilakukan pengusaha untuk menghindari dari tuntutan pembayaran pesangon apabila terhadap tenaga kerja tersebut dilakukan pemutusan hubungan kerja, sedangkan bagi tenaga kerja yang tidak disukai, perjanjian kerjanya tidak diperpanjang lagi atau diberhentikan tanpa harus memberinya

pesangon. Banyaknya perusahaan yang memilih mengikat pekerja dengan ikatan kontrak dan bukan dengan memasukkannya ke pekerja tetap disebabkan pengusaha melihat ketimpangan tingkat produktivitas dan upah. Pengusaha seringkali mengeluh akan rendahnya hasil produktivitas pekerja dengan upah yang dibayarkan tidak sesuai. Dengan sistem kontrak tersebut pengusaha berharap dapat memperoleh keseimbangan antara produktivitas dan upah. Pekerja atau buruh yang di PHK akan dilindungi hak-haknya oleh perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya oleh pengusaha dan pekerja.

Meski kedudukan pekerjaan itu demikian strategis, namun dalam kenyataannya, hak kerja atau perlindungan atas hak kerja dan implikasinya sering kali kurang mendapat perhatian atau perlindungan memadai.⁷¹ Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang diselenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya. Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang 13 Tahun 2003 adalah “Hubungan kerja adalah hubungan antara

⁷¹ Suratman, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, Indeks, hlm. 5.

pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah". Pengertian PHK berdasarkan Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha". Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah.

Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya, jika masa kontrak habis maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya. Namun apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di-PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHK-nya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.⁷² Perlindungan

⁷² Libertus Jehani, 2008, Hak-hak Karyawan Kontrak, Jakarta, Forum Sahabat, hlm. 53.

mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang disenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Perburuhan (sekarang Departemen Tenaga Kerja) dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya.

Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan pasal 1 ayat 15 Undang-undang 13 Tahun 2003 adalah “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Pengertian PHK berdasarkan Pasal 1 ayat (25) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”. Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk

memberikannya. Jika masa kontrak habis, maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya.

B. Hak-Hak Pekerja Kontrak

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

b. THR (Tunjangan Hari Raya) Hak pekerja kontrak lainnya yang sering dipertanyakan adalah THR. THR wajib dibayarkan perusahaan kepada pekerjanya, baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Tapi ada syaratnya, yaitu pekerja tetap yang sudah bekerja selama satu tahun dan mendapatkan satu kali uang gaji. Jika bekerja kurang dari satu tahun tapi lebih dari tiga bulan, maka akan mendapatkan THR sesuai dengan proporsional.

c. Jamsostek (Jaminan sosial tenaga kerja) Pekerja kontrak juga berhak atas tunjangan kesehatan, sebagai bagian dari Jamsostek. Jamsostek juga suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian

penghasilan yang hilang atau berkurang layanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami pekerja. Seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, dan meninggal dunia.

C. Hak Normatif Pekerja/Buruh yang Dikembalikan

Sebelum Masa Kerja Habis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Menurut Pasal

61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
 - b. jangka waktu kontrak kerja berakhir;
 - c. adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap;
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- Pemutusan hubungan kerja tidak bisa diputuskan atau dilakukan seenaknya, sebab sangat mempengaruhi kelangsungan hidup dari seseorang.

Masalah yang paling penting dengan adanya pemutusan hubungan kerja sebelum masa kerja habis mendapatkan perlindungan atas hak-hak normatifnya. Khusus untuk melindungi pekerja waktu tertentu atau tenaga kerja kontrak outsourcing maka ketentuan dalam Pasal 6 Undang-undang No.13 Tahun 2003 adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Menurut pasal ini maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Tinggal sekarang bagaimana realisasi dari peraturan yang baik ini. Menurut pasal 56 Undang-undang No.13 Tahun 2003 maka perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas:

- a. Jangka waktu tertentu
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Pekerja kontrak adalah termasuk dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan dimaksudkan untuk menutup kesulitan menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Ini juga merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dan pemberi kerja agar mendapat tenaga murah dan berkualitas. Bagi pekerja kontrak sebenarnya pembedaan ini dapat dibuat tidak

berarti apabila mereka mengetahui tentang hak-hak dasar pekerja seperti disebutkan dalam pasal 6 diatas yakni hak nondiskriminasi. Hak-hak dasar ini dipertegas lagi dalam berbagai pasal sebagai berikut ini: “Pasal 35 ayat (3) dari UU No 13 Tahun 2003 ini menyebutkan pemberi kerja dalam mempekerjakan pekerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik pekerja”. Bilamana hak-hak pekerja ini tidak terpenuhi maka tuntutan pekerja ini dapat diajukan kepada Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja dan mobilitas Penduduk setempat dengan permohonan agar dapat diberikan perantara ini dapat berupa anjuran agar pemberi kerja menjalin kembali hubungan kerja yang non diskriminatif dengan pihak pekerja atau dalam hal pekerja diberhentikan maka diberikan hak-hak normatif seperti diberikan kepada pekerja tetap. Pada Pasal 156 ayat (1) dan (2) huruf a, b, c, dan d maka pekerja atau buruh dapat menerima uang pesangon sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun; 1 bulan upah
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.

D. Berikut ini tahapan-tahapan PHK yang diatur secara rinci dalam Undang Undang Ketenagakerjaan.

1. Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PHK merupakan alternatif terakhir yang dilakukan oleh pengusaha dalam mengatasi permasalahan dalam perusahaan. Oleh karena itu, sebelum dilakukan PHK, pengusaha harus melakukan beberapa upaya pencegahan pemutusan kerja.
2. Memberikan pembinaan kepada pekerja Pengusaha dapat melakukan upaya pencegahan PHK yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja, yaitu dengan cara:
 - a. Memberikan pendidikan dan latihan atau mutasi.
 - b. Memberikan peringatan kepada pekerja baik tertulis maupun lisan. Surat peringatan tertulis yang diberikan kepada pekerja melalui tiga tahap, yaitu:
 - 1) Peringatan pertama
 - 2) Peringatan kedua
 - 3) Peringatan ketiga.⁷³

Masa berlaku setiap surat peringatan tersebut adalah enam bulan. Masa berlaku peringatan selama enam bulan tersebut tidak berlaku mutlak. Apabila belum berakhir masa enam bulan, pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian

⁷³ Guus Heerma Van Voss, Op.cit., Hal 223

kerja, peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) masih dalam tenggang waktu enam bulan, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang berjangka waktu enam bulan sejak penerbitannya. Selanjutnya setelah diberikan surat peringatan kedua pekerja masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) maka pengusaha dapat menerbitkan peringatan terakhir (ketiga), yang berlaku selama enam bulan. Apabila dalam kurun waktu enam bulan setelah penerbitan peringatan ketiga, pekerja juga masih melakukan pelanggaran perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) barulah pengusaha melakukan PHK. Tahapan tahapan peringatan ini dapat diabaikan kalau pekerja melakukan kesalahan berat.

3. Merumahkan Pekerja. Proses pencegahan PHK selanjutnya yang dapat dilakukan pengusaha adalah dengan merumahkan pekerja. Berikut ini adalah pilihan yang dapat dilakukan oleh pengusaha ketika merumahkan pekerja.
 - a. Pekerja tetap dapat mendapat upah secara penuh berupa gaji pokok dan tunjangan tetap selama pekerja di rumahkan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, Peraturan perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

- b. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh harus dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah selama di rumahkan dan lamanya pekerja akan di rumahkan. Bila tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat memperselisihkan hal tersebut dengan melimpahkan masalahnya ke lembaga penyelesaian PHI (SE Menakertrans No SE.05/M/1998).
 - c. Memberi penjelasan secara transparan kepada pekerja apabila perusahaan sedang mengalami krisis keuangan.⁷⁴
4. Memberi penjelasan secara transparan kepada pekerja Apabila perusahaan sedang mengalami krisis keuangan sehingga tidak memungkinkan bagi perusahaan untuk menjalankan roda perusahaan dengan menghindari PHK maka pengusaha dapat memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan kepada pekerja. Selanjutnya pengusaha dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut.
- a. Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas
 - b. Mengurangi shift
 - c. Membatasi/menghapus kerja lembur
 - d. Mengurangi jam kerja
 - e. Mengurangi hari kerja
 - f. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir

⁷⁴ Ibid. Hal, 235.

- g. Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
- h. Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat. (Surat edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHIPHI/X/2004).

Apabila pengusaha telah melakukan langkah-langkah sebelumnya, tetapi PHK tidak terhindarkan, maka untuk melakukan tindakan PHK pengusaha harus melalui beberapa tahapan, yaitu: PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja atau dengan pekerja. Apabila dengan perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI (Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, namun pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang diterima pekerja (Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).¹³ Masih dalam kaitan dengan pencegahan PHK, diatur pula larangan bagi pengusaha melakukan PHK untuk alasan tertentu. Dan bila pengusaha melakukan PHK maka PHK tersebut batal demi hukum. Alasan PHK yang dilarang dan batal demi hukum tersebut sesuai

dengan pasal 153 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut surat keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
4. Pekerja perempuan hamil.
5. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam suatu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
6. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan SP di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian Kerja Bersama (PKB).

7. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
8. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin dan kondisi fisik atau status perkawinan.
9. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat

dipastikan. 14 Menurut Undang Undang RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 36 ayat (1) dan ayat (2) mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat perusahaan disebutkan:

- a. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- b. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagai dimaksud dalam ayat satu (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat

pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.⁷⁵

Berbicara mengenai hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya didasari oleh adanya sebuah kesepakatan. Karena hal tersebut pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja harus didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak. Perselisihan PHK lahir karena tidak adanya kesepakatan. Seperti contoh, menyangkut alasan PHK, hak atau kompensasi, dan PHK tidak dilakukan sesuai ketentuan. Pada

kenyataannya sering kali ada perusahaan yang melakukan PHK tidak mengacu pada peraturan yang berlaku, sehingga melahirkan perselisihan.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Perlindungan tenaga kerja meliputi, perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis, sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, yang selanjutnya dari teori tersebut dituangkan kedalam bentuk undang-undang. Adapun perlindungan hukum tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 5, 6,11, 12 ayat 3, pasal 18 ayat 1, pasal 23, pasal 31, pasal 81, 82, 85, 88, 99,

⁷⁵ Danang Sunyoto, Op.Cit, Hal, 144

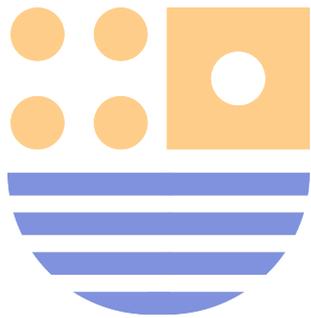
104,137,145. PHK yang dialami pekerja kontrak pada saat masa kontrak oleh pengusaha karena alasan sepihak pengusaha wajib memperoleh perlindungan hukum dan pengusaha wajib membayarkan hak-hak pekerja kontrak yaitu berupa upah selama masa kontrak berlangsung sampai berakhir

2. Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya. Jika masa kontrak habis, maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya.

B. SARAN

1. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan dibuat secara bersama sama antara pengusaha dan pekerja/buruh agar kedua pihak dapat saling berunding sehingga isi dari perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak merugikan salah satu pihak.
2. perlindungan hukum bagi para pekerja dalam perjanjian kerja kontrak (PKWT) apabila dilihat dari undang undang yang

mengatur, sudah cukup melindungi, tetapi dalam hal pengawasan dari pihak pemerintah perlu ditingkatkan agar supaya segala sesuatu yang ada dalam undang undang yang berfungsi untuk melindungi hak hak pekerja dapat diterapkan secara menyeluruh tanpa ada yang terlewatkan.



IBLAM
School of Law