

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

1.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²⁸

1.2. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:²⁹

1. Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

2. Adanya unsur di bawah perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu atasan.

²⁸ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005), hal.17.

²⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hal. 28.

Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah“ ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

3. Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

4. Adanya waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja

tidak boleh melakukan sekehendak dari pemberi kerja dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup.

Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah pemberi kerja, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

1.3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar:³⁰

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan,

³⁰ Sentosa Sembiring, *Op.Cit.*, hal.37.

sedangkan jika poin c dan d yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

1.4. Bentuk Perjanjian Kerja

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak pemberi kerja dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai 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 jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Hal yang sama juga ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan.

Lebih lanjut pada Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :³¹

³¹ *Ibid.*

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja;
9. Tandatanganan para pihak dalam perjanjian kerja.

1.5. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya 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 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 pemberi kerja yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Untuk 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. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sedangkan untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa

percobaan ini pemberi kerja dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan intern perusahaan/instansi atau perjanjian kerja bersama.³²

1.6. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak pemberi kerja, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu

³² *Ibid.*, hal.50.

tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya.³³

Antara pekerja yang berada di dalam suatu perusahaan/instansi menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Istilah perjanjian kerja menyatakan, bahwa dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.

Bekerja pada pihak lainnya, menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya. Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban penerima kerja serta hak dan kewajiban pemberi kerja. Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh pemberi kerja yang disebut dengan peraturan perusahaan/instansi.

1.7. Berakhirnya Hubungan Kerja

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja dapat terjadi karena :

1. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pemberi kerja, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak

³³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1987), hal.60.

berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pemberi kerja jatuh pailit;

2. Demi hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau obyek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau;
3. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
4. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

2.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut.³⁴ Sedangkan Perlindungan sendiri adalah hal atau perbuatan melindungi.³⁵

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Bagi masyarakat umum perlindungan hukum merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap

³⁴ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Penerbit Sumur Bandung, 1983), hal.20.

³⁵ Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan-Balai Pustaka, Edisi Ketiga, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hal. 674.

Negara yang mengedepankan diri sebagai Negara hukum, namun seperti disebutkan Paulus E. Lotulung, masing-masing Negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana perlindungan hukum itu diberikan.³⁶

Agar hubungan antar subyek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti setiap subyek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrument untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subyek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Disamping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subyek hukum.³⁷

2.2 Jenis Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon ada, dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif.

1. Perlindungan hukum preventif, rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Artinya perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa atau perselisihan.

³⁶ Paulus E. Lotulung, *Beberapa Sistem Tentang Control Segi Hukum Terhadap Pemerintah*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hal.123.

³⁷ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hal.265.

Perlindungan yang preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karena adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada *diskresi*.³⁸

Ada beberapa alasan warganegara harus mendapat perlindungan hukum dari pemerintah yaitu: *pertama*, karena dalam berbagai hal warganegara dan badan hukum perdata tergantung pada keputusan-keputusan pemerintah. Oleh karena itu warganegara dan badan hukum perdata perlu mendapat perlindungan hukum, terutama untuk kepastian hukum dan jaminan keamanan, yang merupakan faktor penentu bagi kehidupan dunia usaha; *kedua*, hubungan antara pemerintah dengan warganegara tidak berjalan dalam posisi sejajar, warganegara sebagai pihak yang lebih lemah dibandingkan pemerintah; *ketiga*, berbagai perselisihan warganegara dengan pemerintah itu berkenaan dengan keputusan, sebagai instrumen pemerintah yang bersifat sepihak dapat melakukan intervensi terhadap kehidupan warganegara.³⁹

2. Perlindungan hukum represif, adalah perlindungan hukum yang mengabdikan kepada kekuasaan represif dan kepada tata tertib sosial yang represif. Kekuasaan yang memerintah adalah represif, dikatakan kurang memperhatikan kepentingan-kepentingan rakyat yang diperintahkan apabila ia cenderung untuk tidak mempedulikan kepentingan-kepentingan tersebut atau menolak legitimasinya.

³⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hal.2.

³⁹ *Ibid.*, hal.277.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pasal 106 mengatur:

1. Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:
 - a. Jaminan hari tua
 - b. Jaminan kesehatan
 - c. Jaminan kecelakaan kerja
 - d. Jaminan kematian, dan
 - e. Bantuan hukum
2. Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat(1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilaksanakan sesuai sistem jaminan sosial nasional.

2.3 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja yang diberikan dan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut :
 - a. Perlindungan pekerja/buruh perempuan;
 - b. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak;
 - c. Perlindungan bagi penyandang cacat;
2. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk itu pemberi kerja wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

3. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari pemberi kerja. Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh

penghasilan yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.⁴⁰

Untuk pegawai negeri sipil dilindungi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981 tentang Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) dan program Asuransi Kesehatan (ASKES) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1991. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 101-104 dan pasal 106, Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

- a. Jaminan hari tua;
- b. Jaminan kesehatan
- c. Jaminan kecelakaan kerja;
- d. Jaminan kematian; dan
- e. Bantuan hukum

Untuk program jaminan sosial nasional saat ini telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang selanjutnya dibentuk 2 (dua) BPJS yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan menyelenggarakan

⁴⁰ Lulu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hal.153-154.

program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

4. Perlindungan atas Upah

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.⁴¹

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1, memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴²

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam

⁴¹ *Ibid.*, hal.142.

⁴² *Ibid.*, hal.143.

penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja harus memenuhi ketentuan upah minimum regional, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

2.4 Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja

Masalah yang menyangkut dengan Hak Asasi Manusia yang tidak boleh dilanggar, sudah merupakan bagian dari hukum positif di Indonesia. Meskipun Undang-Undang Dasar 1945 tidak mengatur secara lengkap tentang Hak-hak Asasi Manusia akan tetapi hak untuk hidup, hak persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dan pendapat telah dijamin dalam konstitusi. Di samping itu sebagai anggota PBB Indonesia terikat deklarasi universal Hak Asasi Manusia. Meskipun Indonesia belum meratifikasi konvensi hak sipil dan politik, tidak berarti Indonesia boleh melanggar Hak-hak Asasi tersebut karena konvensi ini telah menjadi *International Customary Law*

dimana Indonesia mempunyai kewajiban moral untuk menghormati dan melindunginya.⁴³

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja (Pasal 6);
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
4. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
5. 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));
6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);

⁴³ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), hal.139.

7. 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);
8. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1));
9. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2));
10. Setiap pekerja 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 84);
11. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1));
12. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1));
13. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));
14. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat (1));

15. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);
16. Dalam hal pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pemberi kerja, pekerja berhak mendapatkan upah (Pasal 145);

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah antara lain sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 3 ayat (2));
2. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja (Pasal 8 ayat (1));
3. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian (Pasal 12 ayat (1));
4. Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Pasal 16 ayat (1));
5. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas Jaminan Hari Tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun termasuk PKWT atau PKWTT sesuai dengan ketentuan di atas berhak menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pengaturan hak atas kebebasan berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, di dalamnya terkandung hak (*right*) yang antara lain meliputi:

1. Hak membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga secara mandiri;
2. Hak memilih wakil organisasi secara bebas tanpa tekanan atau campur tangan pihak lain;
3. Hak mengorganisasikan kegiatan administrasi dan aktivitas secara bebas dan mandiri;
4. Hak membuat program kerja organisasi;
5. Hak untuk bebas dari campur tangan pemerintah dalam menjalankan kegiatannya;
6. Hak untuk melakukan kerja sama dalam bentuk federasi atau konfederasi, maupun melakukan afiliasi dengan organisasi-oragnisasi pekerja pada tingkat internasional;
7. Hak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
8. Hak mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial;
9. Hak mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan.

Pasal 23 deklarasi PBB tentang Hak Asasi Manusia 1948 menentukan bahwa:

1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, atas pilihan pekerjaan secara bebas, atas kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan serta atas perlindungan dari pengangguran;

2. Setiap orang tanpa diskriminasi apapun berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama;
3. Setiap orang yang bekerja berhak atas imbalan yang adil dan menguntungkan yang menjamin suatu eksistensi yang layak bagi martabat manusia untuk dirinya sendiri dan keluarganya dan dilengkapi, manakala perlu oleh sarana perlindungan sosial lainnya;
4. Setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung ke dalam serikat buruh guna melindungi kepentingan-kepentingannya.

2.5 Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasionalnya.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh sebab itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek mengenai hak pekerja atas jaminan sosial menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jamsostek. Dengan demikian undang-undang ini tidak mengeksklusifkan status pekerja tertentu saja yang dapat disertakan dalam program jamsostek, termasuk pekerja yang terikat PKWT maupun PKWTT juga.

Semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan sering kali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, dengan demikian perlu upaya perlindungan tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja yang diperlukan baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dilakukan melalui jamsostek. Karena melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.⁴⁴

Jamsostek menanggulangi resiko-resiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercipta karena jamsostek mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu, jamsostek diselenggarakan dengan metode

⁴⁴ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal.114.

pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional.⁴⁵

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁴⁶

Jamsostek adalah upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelamatan, perlindungan sehubungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga Kerja dan Perusahaan). Sedangkan pengertian yang diungkapkan oleh Iman Soepomo bahwa "Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya".⁴⁷

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa program jamsostek merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian, karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan atau pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Jamsostek yang menyatakan bahwa Jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak

⁴⁷ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1981), hal.136.

tertentu. Maka dapat ditarik kesimpulan, jaminan sosial mempunyai beberapa aspek, antara lain:⁴⁸

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja;
3. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang;
4. Menciptakan ketenagakerjaan, karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap tenaga kerja;
5. Dengan adanya jamsostek akan menciptakan ketenagakerjaan yang pada akhirnya akan mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko ekonomi.

Kebijaksanaan tenaga kerja di bidang jaminan sosial mempunyai keselarasan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila yaitu dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur dan merata baik materil dan spiritual. Sementara kita ketahui bahwa pembangunan itu bersifat dinamis, dimana sangat besar pengaruhnya didalam kehidupan manusia, kegiatan usaha semakin meningkat dan tidak terlepas pula dari resiko yang akan menimpa mengancam keselamatan, kesehatan dan

⁴⁸ *Ibid.*

kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu penanganan secara serius terhadap perlindungan tenaga kerja.

Keberadaan jamsostek sebagai upaya perlindungan hidup tenaga kerja di suatu perusahaan sangat besar manfaatnya, oleh sebab itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan perlu memasukkan tenaga kerja dalam program jamsostek yang dikelola oleh PT. Jamsostek. Perlunya jamsostek di suatu perusahaan karena perusahaan yang memasukkan tenaga kerjanya dalam program jamsostek adalah perusahaan yang telah bijaksana pemikirannya dan telah bertindak.⁴⁹

1. Melindungi para tenaga kerja sedemikian rupa dalam menghadapi kecelakaan kerja yang mungkin saja terjadi, baik karena adanya proyek mutakhir maupun karena penetapan tenaga kerja pada proyek-proyek di luar daerah dalam rangka menunjang pembangunan.
2. Mendidik para pekerjanya agar menyisihkan penghasilannya atau menabung apabila sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian yang harus dihadapi tenaga kerja beserta keluarganya.
3. Melindungi perusahaan dari kerusakan kemungkinan berjumlah sangat besar, karena terjadinya musibah yang menimpa beberapa pekerja, dimana setiap kecelakaan atau musibah sama sekali tidak diharapkan.
4. Memberikan ketenangan kerja kepada seluruh tenaga kerja beserta keluarganya, karena terjadinya kecelakaan yang sama sekali yang tidak diharapkan, mereka telah berhak memperoleh jaminan yang layak yang tidak

⁴⁹ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hal.92.

perlu sulit-sulit mengurusnya. Program jamsostek dibiayai dari, oleh dan untuk peserta, dengan pengumpulan dana dari jumlah yang relatif kecil terkumpul dan yang memberikan perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan pada pesertanya. Dalam sistem jamsostek berlaku prinsip gotong-royong dalam arti kerja sama antara yang mampu dan kurang mampu, antara yang berusia tua dan yang berusia muda, antara yang sehat dan yang sakit. Dengan demikian jamsostek salah satu wujud dari pemerataan pembangunan, bagi para peserta jamsostek itu sendiri.

5. Menciptakan kemandirian, dalam arti tidak menggantungkan diri pada orang lain dalam menghadapi resiko kehidupan. Dengan jamsostek, pesertanya tidak perlu menggantungkan diri pada orang lain pada saat pesertanya menjadi tua dan tidak mampu bekerja. Demikian juga peserta tidak perlu belas kasihan orang lain pada saat membutuhkan biaya untuk perawatan sewaktu menderita sakit atau mengalami kecelakaan.

Ketidaktergantungan pada orang lain ini merupakan manifestasi kemandirian yang menempatkan harga diri manusia pada tingkat yang setinggi-tingginya. Program jamsostek merupakan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Secara yuridis penyelenggaraan program jamsostek dimaksudkan sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969

Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (sekarang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).⁵⁰

Adapun dasar hukum dari pelaksanaan program jamsostek adalah:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2000 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2002 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek;
8. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja;

⁵⁰ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hal.68.

9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-03/MEN/1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek;
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-04/MEN/1993 Tentang jaminan Kecelakaan Kerja.

Ada beberapa hal penting yang berkenaan dengan pelaksanaan program jamsostek, antara lain sebagai berikut:

1. Setiap Tenaga Kerja berhak atas jamsostek (Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
2. Setiap perusahaan wajib melaksanakan program jamsostek bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan hubungan kerja (Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
3. Setiap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja (Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
4. Yang termasuk tenaga kerja dalam program jamsostek Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992) ialah:
 - a. Peserta magang atau siswa/murid yang bekerja di perusahaan, baik menerima upah atau tidak;
 - b. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
 - c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.
5. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian (Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);

6. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas Jaminan Hari Tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
7. Tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) (Pasal 16 Undang-Undang nomor 3 Tahun 1992);
8. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha. (Pasal 20 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992), sedangkan Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
9. Besarnya Iuran Jamsostek (Pasal 9 PP Nomor 14 Tahun 1993):
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja berkisar antara 0,24 % sampai dengan 1,74% dari upah sebulan, yang ditanggung oleh pengusaha;
 - b. Jaminan Hari Tua sebesar 5,70% dari upah sebulan, ditanggung oleh pengusaha 3,70% dan pekerja 2%;
 - c. Jaminan Kematian sebesar 0,30% dari upah sebulan, yang ditanggung oleh pengusaha;
 - d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang berkeluarga dan 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja bujang, yang ditanggung oleh pengusaha.
10. Penyelenggara Program Jamsostek dilakukan oleh Badan Penyelenggara sebagai BUMN yang dibentuk dengan Undang-Undang (Pasal 25 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);

11. Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2), wajib membayar jamsostek dalam waktu tidak lebih dari 1 (satu) bulan (Pasal 26 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
12. Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jamsostek oleh Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dilakukan oleh Pemerintah sedangkan dalam pengawasan mengikutsertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 26 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
13. Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1) dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah);
14. Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan;
15. Sanksi administratif, ganti rugi atau denda bagi pengusaha dan badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan (Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993);
 - a. Pencabutan izin usaha bagi pengusaha yang sudah diperingatkan, tetapi tetap tidak melaksanakan ketentuan Pasal 2 ayat (3), Pasal 4, Pasal 5 ayat

- (1), Pasal 6 ayat (2), Pasal 18 ayat (1), (2) dan (3), Pasal 19 dan Pasal 20 ayat (1);
- b. Denda sebesar 2% perbulan bagi pengusaha yang terlambat membayar iuran kepesertaan seperti diatur pada Pasal 10 ayat (3);
 - c. Ganti rugi sebesar 1% perhari dari jumlah jaminan yang terutang bagi Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 26 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 (Pasal 47 PP Nomor 14 Tahun 1993).

Dari berbagai pengaturan tentang jamsostek yang telah diuraikan di atas terlihat bahwa program jamsostek merupakan hal yang penting dalam perlindungan terhadap pekerja. Pekerja dalam hal ini adalah pihak yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha.

Program jamsostek merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Dalam kaitannya dengan pekerja kontrak maka pekerja kontrak juga berhak untuk mendapatkan perlindungan melalui jamsostek. Maka perusahaan harus memberikan perlindungan kepada pekerja kontrak dengan memasukkan pekerja kontrak tersebut dalam program jamsostek.

2.6 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Kesehatan merupakan nikmat dari Tuhan Yang Maha Esa dan Hak Asasi Manusia yang tidak ternilai harganya. Oleh karena itu, setiap manusia ingin mendapatkan kesehatan tersebut dan menjaganya semaksimal mungkin agar

terhindar dari penyakit yang akan mengganggu aktivitas manusia itu sendiri.

Menurut Iman Soepomo, kesehatan kerja adalah:⁵¹

“Aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaaan dalam seseorang itu melakukan atau karena ia itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja”.

“Tujuan norma-norma kesehatan kerja ini ialah memungkinkan buruh itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, sebagai wanita yang merupakan ibu dan calon ibu, sebagai calon muda dan anak yang masih harus mengemban jasmani dan rohaninya”.

Menurut Suma'mur keselamatan kerja adalah “Keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara dalam melakukan suatu pekerjaan”.⁵² Sedangkan dalam bukunya yang lain, Suma'mur memberikan pengertian kesehatan kerja adalah:⁵³

“Spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum”.

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja

⁵¹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*, (Jakarta: Pradnya Paramitha, 1981), hal.7.

⁵² Suma'mur, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1985), hal.1.

⁵³ Suma'mur, *Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Gunung Agung, 1980), hal.1.

maupun orang lain yang berada di tempat kerja serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, perlu penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Sistem Manajemen K3).

Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/19996, yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.⁵⁴

Tujuan dan sasaran sistem manajemen K3 adalah menciptakan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.⁵⁵

Sejalan dengan upaya untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, khususnya Pasal 2 ayat (4) yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, maka perusahaan dapat menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya

⁵⁴ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Op.Cit*, hal.45.

⁵⁵ *Ibid.*

dengan manfaat lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar. Dengan mempertimbangkan hal ini, perusahaan yang bersangkutan tidak diwajibkan untuk ikut dalam pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan badan penyelenggara.

Penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja adalah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja. Pengawasan atas pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu:⁵⁶

- a. Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja;
- b. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja.

Perusahaan yang bermaksud menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dapat melakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK);
- b. Bekerja sama dengan badan yang menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan;
- c. Secara bersama-sama dengan perusahaan lain menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan.

⁵⁶ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hal.65.

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani pengusaha atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan operasional.

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dibuat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang selanjutnya harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada seluruh tenaga kerja, pemasok dan pelanggan. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.⁵⁷ Beberapa peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/1981 Tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja;
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1983 Tentang Instalasi Alarm Kebakaran Otomatik;
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1978 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Penerbangan dan Pengangkutan Kayu;

⁵⁷ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Op.Cit*, hal.47.

- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1980 Tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja;
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 Tentang Pengawasan Terpadu Bidang Ketenagakerjaan.

Sama halnya dengan pekerja yang mempunyai status tetap maka pekerja kontrak juga mempunyai hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Artinya dalam melakukan pekerjaannya maka pekerja kontrak wajib mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerjanya. Para pekerja kontrak juga cenderung melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap. Oleh sebab itu perlindungan yang diberikan kepada pekerja kontrak haruslah sesuai dengan apa yang diterima oleh pekerja tetap yang melakukan jenis pekerjaan yang sama.

2.7 Perlindungan Atas Upah

Upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Edwin B. Flippo menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.⁵⁸

Dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menyebutkan pengertian upah adalah sebagai berikut:

⁵⁸ G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1986). hal.93.

“Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar sesuatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarga”.

Ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan atas kesepakatan kedua belah pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampaui rendah, maka pemerintah turut serta dalam menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan yang dikenal dengan upah minimum.

Eggi Sudjana memberikan pengertian upah dari sudut pandang ekonomi yakni segala macam bentuk-bentuk penghasilan (*earning*) yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang maupun barang, dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.⁵⁹ Batasan tentang upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan adalah bahwa upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk

⁵⁹ Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2002), hal.89.

pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Selanjutnya secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran suatu imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang/ suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya. Uraian-uraian di atas menuju pada kesimpulan bahwa defenisi dan pengertian mengenai upah keseluruhannya secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain/pengusaha.

Ketentuan hukum yang mengatur masalah pengupahan sangat banyak jumlahnya mulai dari tingkat undang-undang sampai peraturan daerah. Ketentuan-ketentuan tersebut antara lain:

1. Ketentuan Pokok, yaitu:
 - a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Republik Indonesia 2003 Nomor 39).
 - b. PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
2. Ketentuan Operasional Pengupahan:

- a. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999 *jo.* Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 tentang Upah minimum.
 - b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
 - c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah.
 - d. Peraturan Daerah tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMPS).
3. Ketentuan Penunjang, yaitu peraturan perundang-undangan yang secara tidak langsung berkaitan dengan perlindungan upah yakni peraturan perundang-undangan dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), peraturan perundang-undangan dalam hal penyelesaian PHK dan penetapan uang pesangon dan uang penghargaan, pengaturan perundang-undangan dan hal penentuan pajak atas upah, peraturan perundang-undangan dalam bidang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) dan peraturan perundang-undangan dalam hal proses penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial.

Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan

kewajiban kedua belah pihak. Berdasarkan pengertian kerja di atas dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yaitu:⁶⁰

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan
2. Adanya unsur perintah, dan
3. Adanya upah

Adanya upah dalam unsur suatu perjanjian kerja adalah merupakan hukum yang harus dilaksanakan oleh para pihak yang memuat perjanjian kerja tersebut. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPerduta, yang menyatakan semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan kata lain bahwa ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, termasuk upah adalah merupakan undang-undang sebagai ketentuan hukum yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha dengan syarat perjanjian kerja tersebut dibuat secara sah.

Perjanjian kerja sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

⁶⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006), hal.56.

Sehubungan dengan kedudukan perjanjian kerja yang sah sebagai ketentuan hukum dibidang pengupahan, maka syarat tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan mempunyai makna bahwa pengaturan upah dalam perjanjian kerja dapat dijadikan sebagai ketentuan hukum apabila tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan terutama dibidang pengupahan yang berlaku. Sehingga dengan demikian ketentuan hukum pengupahan dapat diatur dalam perjanjian kerja dan berlaku sebagai ketentuan hukum bagi pihak-pihak yang membuatnya sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, perjanjian tersebut dinyatakan batal demi hukum, dan secara otomatis tidak berlaku sebagai ketentuan hukum.

Dampak langsung yang dialami pekerja atas status sebagai pekerja kontrak adalah soal upah. Ada kecenderungan menurunnya besaran upah saat pekerja menjadi pekerja kontrak. Hal ini mengakibatkan diskriminasi upah antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak, walaupun jenis pekerjaan yang dilakukan sama.

Pemahaman mengenai kompensasi tidak sama dengan upah. Upah adalah salah satu perwujudan riil dari pemberian kompensasi. Bagi perusahaan, upah adalah salah satu perwujudan dari kompensasi yang paling besar diberikan kepada tenaga kerja.

Pengertian kompensasi selain terdiri atas upah, dapat berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, pakaian seragam (tunjangan pakaian) dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diberikan secara tetap. Oleh karena itu

apabila perusahaan pada suatu saat mengadakan rekreasi dengan para tenaga kerjanya, uang untuk alokasi rekreasi tersebut bukan merupakan kompensasi. Jadi, kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶¹

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Dari penjelasan dua (2) peraturan perundang-undangan di atas, maka upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara nomatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau

⁶¹ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Op.Cit*, hal.181.

peraturan perundang-undangan, dengan batasan nilainya tidak boleh lebih dari 25 % (dua puluh lima persen) dari upah yang seharusnya diterima (Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Sesuai Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum, yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan Peraturan Menteri Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 *jo.* Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000, jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) wilayah provinsi;
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.

Di samping itu, upah minimum berdasarkan Kelompok Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) disebut Upah Minimum Sektoral, yang terbagi menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).

Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999, penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan:

1. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
2. Indeks Harga Konsumen (IHK);
3. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
4. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;

5. Kondisi pasar kerja;
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 *jo.* Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000, dalam pelaksanaan upah minimum perlu memperhatikan beberapa hal:

1. Besarnya Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) minimal 5% lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) (Pasal 5);
2. Perusahaan dilarang membayar upah lebih dari Upah Minimum Provinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)/ Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) (Pasal 13);
3. Upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap maupun percobaan (Pasal 14 ayat (1));
4. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun (Pasal 14 ayat (2));
5. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja di atas masa kerja 1 (satu) tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha (Pasal 14 ayat (3));

6. Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 15 ayat (1));
7. Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku (Pasal 17);
8. Bagi pengusaha yang melanggar Pasal 7, Pasal 13 dan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 dikenakan sanksi;
 - a. Pidana kurungan maksimal 3 (tiga) bulan atau denda maksimal Rp.100.000,00 (seratus ribu rupiah);
 - b. Membayar upah pekerja sesuai putusan hakim.

Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 1981 menyatakan bahwa upah harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja secara tepat waktu sesuai kesepakatan. Apabila pengusaha terlambat membayar upah, maka pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, atau tambahan upah (Pasal 19 Peraturan Pemerintah Pengganti Upah) kepada pekerja/buruh sebesar:

1. 5% per hari keterlambatan, untuk hari keempat sampai hari kedelapan
2. 1% per hari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya. Dengan catatan tidak boleh melebihi 50% dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Adapun dasar hukum perlindungan upah adalah antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 100 mengenai Pengupahan Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah;
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum jo. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000 Tentang Perubahan Pasal 1, 3, 4, 8, 11, 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum;
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah;
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur;
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum;
8. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE-01/MEN/1982 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

3. Pengaturan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3.1 Pengaturan Perjanjian Kerja Secara Umum

Adanya perbedaan yang prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja, merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri. Hal ini disebabkan dalam suatu perjanjian antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang. Namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang perjanjian kerja, karena antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkari di sekelilingnya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut menjadi tidak seimbang.⁶²

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsovereenkomst* mempunyai beberapa pengertian. KUHPerduta memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah yang lain yaitu pemberi kerja untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah.⁶³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁶⁴ Selain pengertian normatif di atas, Iman Soepomo berpendapat bahwa pada dasarnya

⁶² Djumadi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hal.27.

⁶³ Pasal 1601 a KUHPerduta

⁶⁴ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

hubungan kerja yaitu hubungan pekerja dan pemberi kerja terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dan pemberi kerja dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pemberi kerja dengan menerima upah dan dimana pemberi kerja menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁶⁵ Perjanjian yang demikian itu disebut perjanjian kerja.

Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul salah satu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.⁶⁶ Dengan demikian adalah kurang tepat bila Wirjono Prodjodikoro menggunakan istilah perburuhan untuk menunjuk istilah perjanjian kerja. Sedangkan untuk perjanjian kerja beliau menggunakan istilah persetujuan perburuhan bersama.⁶⁷ Subekti juga menggunakan secara kurang tepat istilah persetujuan perburuhan untuk perjanjian kerja sedangkan perjanjian perburuhan diberinya nama persetujuan perburuhan kolektif.⁶⁸ Dari pengertian yang dikemukakan oleh para pakar tersebut di atas menunjukkan bahwa posisi yang satu (pekerja/buruh) adalah tidak sama dan seimbang yaitu berada di posisi bawah dibandingkan pemberi kerja.

Apabila dibandingkan dengan posisi dari pihak pemberi kerja dalam melaksanakan hubungan hukum atau kerja maka posisi hukum antara kedua belah

⁶⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, Edisi Revisi 2003), hal.70.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu* dalam Iman Soepomo, *Ibid.*

⁶⁸ Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cetakan Keempat, hal.358 dan 362 dalam Imam Soepomo, *Ibid.*

pihak jelas tidak dalam posisi yang sama dan seimbang. Jika menggunakan Pasal 1313 KUHPerdara, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melakukan sesuatu hal. Bekerja pada pihak lainnya menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya adalah bekerja di bawah pihak lain. Sifat ini perlu dikemukakan untuk membedakan dari hubungan antara dokter misalnya dengan seseorang yang berobat dimana dokter itu melakukan pekerjaan untuk orang yang berobat namun tidak berada di bawah pimpinannya. Karena itu perjanjian antara dokter dengan orang berobat bukanlah merupakan perjanjian kerja melainkan perjanjian melakukan pekerjaan tertentu. Jadi dokter bukanlah penerima kerja dan orang yang berobat bukanlah pemberi kerja dan hubungan antara mereka bukanlah hubungan kerja.

Adanya pekerja ialah hanya jika ia bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya serta menerima upah dan adanya pemberi kerja jika ia memimpin pekerjaan yang dilakukan pihak kesatu. Hubungan pekerja dan pemberi kerja tidak juga terdapat pada pemborongan pekerjaan yang ditujukan kepada hasil pekerjaan. Bedanya perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian melakukan tertentu ialah bahwa perjanjian melakukan pekerjaan ini tidak melihat hasil yang dicapai. Jika orang yang berobat itu tidak menjadi sembuh bahkan akhirnya meninggal dunia, dokter itu telah memenuhi kewajibannya menurut perjanjian.⁶⁹

⁶⁹ *Ibid.*, hal.52.

Menyimak perjanjian kerja menurut KUHPerdara seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain”. Di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja adalah hubungan antara bawahan dengan atasan (*subordinasi*). Pemberi kerja sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena hanya menunjuk pada hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tulisan, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pengertian Perjanjian Kerja di atas dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yaitu:⁷⁰

1. Adanya unsur Pekerjaan (*work*)

⁷⁰ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hal.56.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian). Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja dan hanya dengan seizin pemberi kerjalah pekerja dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.”

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya. Maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien dan pengacara dengan kliennya. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter dan pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan klien.

3. Adanya Waktu Tertentu⁷¹

Dalam melakukan pekerjaan haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya tidak boleh sekehendak hati dari pemberi kerja atau dilakukan seumur hidup. Pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan

⁷¹ Djumadi, *Op.Cit*, hal.39.

dan pelaksanaannya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kebiasaan dan ketertiban umum.

4. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pemberi kerja adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah maka suatu hubungan tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara maksudnya bahwa pihak-pihak yang melakukan perjanjian kerja harus sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu harus dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan dan pihak pemberi kerja menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian merupakan syarat mutlak, maksudnya pihak pekerja maupun pemberi kerja harus dalam keadaan cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batas umur minimal 18 tahun.⁷² Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya (waras).

⁷² Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dalam istilah Pasal 1320 KUHPerduta adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Objek perjanjian yaitu pekerjaan harus halal, yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut harus halal sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.

Kalau syarat objektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang dipenuhi adalah syarat subjektif maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara bebas demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi pihak yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh

hakim. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis.⁷³ Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:⁷⁴

1. Nama, alamat perusahaan serta jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayaran;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat;
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Selain hal-hal di atas terdapat juga beberapa hal lainnya yang perlu diatur dalam suatu perjanjian kerja:⁷⁵

⁷³ Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁴ Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁵ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), hal.23.

1. Macam pekerjaan;
2. Cara-cara pelaksanaannya;
3. Waktu atau jam kerja;
4. Tempat kerja;
5. Besarnya imbalan kerja, macam-macamnya serta cara pembayarannya;
6. Fasilitas-fasilitas yang disediakan majikan/perusahaan bagi pekerja;
7. Biaya kesehatan/pengobatan bagi pekerja;
8. Tunjangan-tunjangan tertentu;
9. Perihal cuti;
10. Perihal izin meninggalkan pekerjaan;
11. Perihal hari libur;
12. Perihal jaminan hidup dan masa depan pekerja;
13. Perihal pakaian kerja;
14. Perihal jaminan perlindungan kerja;
15. Perihal penyelesaian masalah-masalah kerja;
16. Perihal uang pesangon dan uang jasa;
17. Berbagai masalah yang dianggap perlu.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesai pekerjaan tertentu.

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut prestasi. Dalam hal prestasi ini Soebekti menulis: “suatu pihak yang memperoleh hak-hak

dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh yang dianggap sebagai kebalikan pengusaha dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja/buruh”.⁷⁶

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja menghasilkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Secara normatif pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁷⁷ Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan intern perusahaan/instansi yang dibuat oleh pemberi kerja.

Dalam perjanjian kerja, karena merupakan salah satu dari bentuk khusus perjanjian, apa yang dikemukakan oleh Soebekti di atas berlaku juga. Artinya apa yang menjadi hak pekerja/buruh akan menjadi kewajiban pengusaha dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja.⁷⁸

⁷⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal.60.

⁷⁷ Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁸ Lalu Husni, *Loc. Cit.*

Pekerja yang baik adalah pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.⁷⁹ Selain itu pekerja yang melakukan hubungan kerja harus mentaati peraturan perusahaan, secara normatif peraturan perusahaan/instansi adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan/instansi. Dengan pengertian tersebut, jelas bahwa peraturan perusahaan dibentuk oleh dan menjadi tanggung jawab pemberi kerja dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan/instansi yang bersangkutan.

Apabila peraturan perusahaan tersebut telah terbentuk, pemberi kerja diwajibkan untuk memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan/instansi yang berlaku di perusahaan/instansi yang bersangkutan. Peraturan perusahaan/instansi sekurang-kurangnya memuat:

1. Hak dan kewajiban pemberi kerja;
2. Syarat kerja;
3. Tata tertib perusahaan/instansi;
4. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan/instansi.

Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan/instansi paling lama dua (2) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Ketentuannya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁷⁹ Pasal 1603 d KUHPerdara

Pengertian perjanjian kerja tertentu atau lebih lazim disebut dengan kesepakatan kerja tertentu ada ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1986 yang berbunyi Kesepakatan Kerja Tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁸⁰

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu (PKWT) disebutkan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁸¹ Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁸² Berdasarkan ketentuan tersebut maka jelaslah bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap atau status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

3.2 Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Suatu perjanjian yang diadakan untuk waktu tertentu berakhir secara otomatis apabila waktunya habis. Pada prinsipnya suatu perjanjian kerja, baik

⁸⁰ Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1986.

⁸¹ Pasal 1 huruf a Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu.

⁸² Pasal 1 huruf b Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu.

untuk waktu tertentu maupun yang tanpa waktu tertentu, dapat diputuskan baik oleh pihak penerima kerja maupun pemberi pekerjaan dengan suatu pernyataan petisi, asal diperhatikan tenggang waktu pengakhiran, waktu mana menurut Pasal 1603 g dihubungkan dengan Pasal 1603 i, adalah satu bulan.⁸³

Hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan penerima kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah. Dalam pasal 50 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.⁸⁴

Menurut pendapat Payaman Simanjuntak bahwa perjanjian kerja dengan waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara penerima kerja dengan pemberi kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu ,yang relatif pendek, yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya.⁸⁵ Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikat dirinya, maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus telah saling setuju/sepakat, mufakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan.⁸⁶

⁸³ Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: PT.Citraaditya Bakti, 1995), hal.62.

⁸⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal.45.

⁸⁵ *Ibid.*, hal.48.

⁸⁶ Lulu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, edisi revisi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2003), hal.57.

Menurut ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d) Tempat bekerja;
- e) Besarnya upah dan cara membayar;
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pemberi kerja;
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut juga sebagai perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak, sedangkan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.⁸⁷

Perjanjian kerja waktu tertentu, menurut Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3(tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

⁸⁷ *Ibid.*, hal.60.

- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pemberi kerja yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7(tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan.
- (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat(1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Dalam KUHPerdara Buku III Bab 7A diatur perjanjian kerja yang bersifat hukum privat, namun dalam perkembangannya banyak ketentuan-ketentuan yang tidak berlaku lagi, sehingga diganti dengan peraturan baru yang bersifat publik. Sepertinya misalnya masalah pengupahan, tidak berlaku ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam KUHPerdara melainkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, didalamnya terdapat ketentuan mengenai ancaman pidana. Hal ini dapat dimengerti karena hukum perburuhan sebagai ketentuan yang berdiri sendiri serta mempunyai ciri yang bersifat perdata dan bersifat pidana.

Pada hakekatnya perjanjian kerja yang tersebut dalam KUHPerdara adalah perjanjian kerja yang berlaku terbuka umum, artinya tidak membedakan jenis perusahaan maupun orang-orang yang mengadakan perjanjian kerja, akan tetapi sistem ini ada pengecualiannya yaitu perjanjian kerja tidak berlaku bagi pegawai

negeri, bagi pegawai negeri yang berlaku adalah Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Undang-undang ini telah dicabut setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-undang ini telah mengatur tentang tenaga kerja dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan sebutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pengaturan terhadap manajemen PPPK belum ada diatur dalam Peraturan Pemerintah, namun dalam Pasal 139 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan:

“Pada saat Undang-undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1974 nomor 55, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1999 nomor 169, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 3890) dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang-Undang ini”.

Dari uraian tersebut berarti masih diberlakukan peraturan yang mengatur tentang tenaga kerja dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yang dalam hal ini Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1199/MESKES/PER/X/2004 tentang Pedoman Pengadaan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja di sarana kesehatan milik pemerintah. Adapun syarat-syarat perjanjian kerja tersebut :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

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

Dengan demikian perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang diatur dalam Peraturan Menteri kesehatan Nomor 1199/Menkes//PER/X/2004 tentang Pedoman Pengadaan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja di sarana kesehatan milik pemerintah, dikategorikan dalam hukum publik karena terkait dengan aspek Hukum Kepegawaian.

Dalam Peraturan Menteri kesehatan Nomor 1199/Menkes//PER/X/2004 tentang Pedoman Pengadaan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja di sarana kesehatan milik pemerintah, perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur bahwa:

1. Jangka waktu perjanjian kerja untuk tenaga kesehatan tertentu yang memiliki izin praktik sementara paling lama 18 bulan.
2. Sedang untuk tenaga kesehatan tertentu yang telah memiliki surat izin praktik, jangka waktu perjanjian kerja paling lama 2 (dua) tahun.
3. Perpanjangan perjanjian kerja tenaga kesehatan dimaksud butir 2, hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun dengan ketentuan jumlah seluruh Perjanjian kerja tidak boleh lebih dari tiga tahun.
4. Perpanjangan perjanjian kerja dilakukan selambat-lambatnya tujuh hari sebelum perjanjian kerja berakhir.

Berkenaan dengan pembuatan perjanjian kerja, dijelaskan bahwa yang dapat membuat perjanjian kerja pada hakekatnya adalah orang dewasa yang mempunyai tanggung jawab serta kemampuan untuk menyelenggarakan perjanjian kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan orang dewasa, kita

berkewajiban bersandar kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, pengertian orang dewasa adalah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 18 (delapan belas) tahun keatas. Mengenai isi dari perjanjian kerja dapat dikemukakan bahwa, dalam KUHPerduta tidak ditemukan apa saja yang harus dimuat dalam perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan azas kebebasan berkontrak.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, normanya ditujukan bagi hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja, sedangkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 *jo.* Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menjadi norma hukumnya ditujukan bagi hubungan kerja antara pemerintah dengan pekerja yang berstatus Pegawai Negeri dan Pegawai tidak tetap. Sementara dasar hukum *ius constitutum* yang dapat disebut *lex generalis* yang mengatur persoalan mengenai hubungan kerja dalam aspek hukum ketenagakerjaan atau hukum kepegawaian adalah berbagai ketentuan yang tercantum dalam KUHPerduta. Dalam hal *lex specialis* atau *lex generalis* tersebut, maka dalam ilmu hukum dikenal adanya *lex specialis derogat lex generalis*, asas yang mengandung arti bahwa bila ada terdapat suatu ketentuan dalam *lex spesialis* maka ketentuan dalam *lex generalis* dapat dikesampingkan. Dengan demikian, untuk tepat gunanya penggunaan asas tersebut maka harus dipahami terlebih dahulu hubungan kerja itu apakah

hubungan kerja yang timbul itu ada di ranah hukum publik atau ranah hukum *privat*.⁸⁸

Dengan demikian perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang diatur dalam Permenkes nomor 1199/Menkes /PER/X/2004 tentang Pedoman Pengadaan Tenaga Kesehatan Dengan Perjanjian Kerja di Sarana Kesehatan Milik Pemerintah, berlaku asas *lex specialis derogat lex generalis* artinya ketentuan yang bersifat khusus menyampingkan ketentuan yang bersifat umum.

Menurut ketentuan Permenkes nomor 1199/Menkes /PER/X/2004 tentang Pedoman Pengadaan Tenaga Kesehatan Dengan Perjanjian Kerja di Sarana Kesehatan Milik Pemerintah, diatur materi muatan perjanjian kerja adalah:

1. Nama dan alamat sarana kesehatan pemberi kerja;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/ tenaga kesehatan;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pemberi kerja dan tenaga kesehatan;
7. Besarnya gaji/ upah dan cara pembayarannya;
8. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
9. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
10. Ketetapan tanggal mulai berlaku dan berakhir serta ditandatangani oleh kedua belah pihak;

⁸⁸ Jurnal Hukum Kesehatan, vol.4 Nomor 6 tahun 2012, hal 104-105.

11. Penyelesaian perselisihan.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan dalam rangka mewujudkan pelayanan kesehatan yang prima perlu pertimbangan yang matang melalui prosedur yang komprehensif dari proses analisis kebutuhan tenaga sampai kepada evaluasi kinerjanya. Pertimbangan ini perlu dilakukan disamping untuk mendapatkan tenaga yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasinya juga sebagai dasar dalam penetapan butir-butir Perjanjian kerja.

3.3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Alasan pemerintah melegalkan sistem kerja dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) adalah untuk menuntaskan masalah pengangguran. Hal ini dapat dilihat bahwa sistem PKWT baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, walaupun dengan batasan-batasan yang tidak terlalu ketat.

Pada Undang-Undang sebelumnya yaitu pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, hubungan kerja tidak tetap tersebut tidak ada diatur, sebaliknya juga tidak ada dilarang. Sehingga kalau terjadi hubungan kerja kontrak dikarenakan masyarakat menggunakannya sebagai suatu kebiasaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan yuridis yang lebih kuat dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya. Hal ini dapat terlihat bahwa PKWT terdapat pengaturan tersendiri dalam sub bab tentang hubungan kerja. Kemudian dibuatlah peraturan

pelaksananya yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.

Pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan). Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2). Pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal:⁸⁹

1. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT. Apakah pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut jangka waktu, tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja bersifat tetap atau tidak tetap. Banyak pekerjaan yang dilakukan dengan sistem PKWT namun bentuk pekerjaannya adalah pekerjaan inti yang juga dilakukan pekerja yang berstatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan oleh Undang-Undang tentang PKWT telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pemberi kerja yang hanya berpegang pada bunyi Pasal 56 ayat (2);
2. Aturan tentang pembaruan perjanjian (Pasal 59 ayat (6)) digunakan sebagai dasar untuk terus-menerus menggunakan pekerja kontrak meskipun pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan inti dan tetap.

Dalam hal ini pemerintah berkeinginan untuk memberikan kesempatan bagi pengusaha yang akan menggunakan sistem kerja kontrak dengan lebih leluasa. Hal ini didukung oleh kondisi pasar kerja yang menyediakan banyak

⁸⁹ Agusmidah, *Politik Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, (Medan: SPS USU, 2006), hal.339.

tenaga kerja potensial sehingga mengganti pekerja lama dengan pekerja baru bukan hal yang sulit bagi pengusaha.

Untuk menghindari multitafsir ini maka perlu ditetapkan secara tegas tentang:

1. Kategori pekerjaan tetap dan tidak tetap;
2. Kategori pekerjaan inti dan non inti;
3. Syarat perpanjangan dan pembaharuan PKWT;
4. Sanksi yang tegas bagi pelanggaran butir-butir di atas.

Mengenai jangka waktu PKWT juga diatur dengan tegas termasuk persoalan syarat perpanjangan dan pembaharuan PKWT dan sanksi apa yang dapat dijatuhkan pada pemberi kerja apabila melanggar ketentuan. Seorang pekerja yang dipekerjakan dalam PKWT tidak boleh terikat dengan perjanjian kerja selama lebih dari 3 (tiga) tahun, namun masih terdapat celah bagi pemberi kerja untuk dapat lebih lama lagi mengikat pekerja dengan sistem PKWT, yaitu dengan melakukan perpanjangan dan pembaharuan PKWT.

Dalam usulan rumusan penyempurnaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh pemerintah disebutkan bahwa perlu dilakukan perubahan pengaturan tentang PKWT yang terdapat dalam Pasal 59, antara lain:⁹⁰

1. PKWT yang dilakukan atas dasar jangka waktu dapat dilakukan untuk semua jenis pekerjaan;

⁹⁰ Bahan Tripartit, *Usulan Rumusan Penyempurnaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 8 Februari 2006, Jakarta, 2006

2. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu dapat diadakan untuk paling lama lima tahun;
3. Setelah berakhirnya PKWT sesuai dengan jangka waktu yang diperjanjikan pekerja/buruh berhak atas santunan yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
4. PKWT yang dilakukan secara terus-menerus dan melebihi jangka waktu lima tahun demi hukum berubah menjadi PKWTT;
5. Dalam hal hubungan kerja diakhiri sebelum berakhirnya PKWT yang disebabkan oleh pemberi kerja maka pemberi kerja wajib membayar sisa upah dan santunan yang seharusnya diterima sampai berakhirnya PKWT;
6. Dalam hal hubungan kerja sebelum berakhirnya PKWT yang disebabkan oleh pekerja melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja maka pekerja tidak berhak atas santunan dan pekerja yang bersangkutan wajib membayar sisa upah dan santunan yang seharusnya diterima sampai masa berakhirnya PKWT;
7. Dalam hal PKWT yang dilakukan atas dasar selesainya pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud Pasal 56 ayat (2) huruf b, tidak ada pembatasan jangka waktu;
8. PKWT atas selesainya suatu pekerjaan harus memuat batasan suatu pekerjaan dinyatakan telah selesai

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, PKWT harus memenuhi syarat-syarat pembuatan sehingga perjanjian yang dibuat dapat mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Untuk pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja tertentu terdapat persyaratan yang harus

dipenuhi yang terdiri dari dua macam syarat, yaitu syarat formil dan syarat materil. Syarat materil diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai syarat-syarat materil yang harus dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah sebagai berikut:⁹¹

1. Kesepakatan dan kemauan bebas dari kedua belah pihak;
2. Adanya kemampuan dan kecakapan pihak-pihak untuk mebuat kesepakatan;
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
4. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal syarat sahnya suatu perjanjian, syarat materil dari perjanjian kerja tertentu disebutkan bahwa kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud ayat (1) pada angka 1 dan 2 atau tidak memenuhi syarat subjektif maka perjanjian dapat dibatalkan,⁹² yaitu dengan permohonan atau gugatan kepada pengadilan, sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) angka 3 dan 4 atau tidak memenuhi syarat objektif maka secara otomatis perjanjian yang dibuat adalah batal demi hukum.⁹³

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis.⁹⁴ Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. PKWT tidak

⁹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

⁹² Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52 ayat (2).

⁹³ Djumadi, *Op.Cit*, hlm. 67, akibat hukum dari tidak dipenuhinya syarat-syarat tersebut juga sama dengan akibat yang diatur dalam perjanjian pada umumnya yang menganut asas konsensualisme seperti diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara

⁹⁴ Pasal 57 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.⁹⁵ Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pemberi kerja dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Walau demikian, dalam masa percobaan ini pemberi kerja tetap dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Ketentuan tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam PKWT adalah karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. PKWT yang mensyaratkan adanya masa percobaan, maka PKWT tersebut batal demi hukum.⁹⁶ PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.⁹⁷

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/VI/2004 disebutkan bahwa dalam PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.⁹⁸ Apabila dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

Selanjutnya dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, namun apabila dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu

⁹⁵ Pasal 58, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁶ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 35, hal ini diatur dalam Pasal 58 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁷ Pasal 59 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁸ Pasal 3, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/VI/2004.

pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaruan PKWT. Pembaruan sebagaimana yang dimaksud yaitu dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja dan selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Selain itu disebutkan juga para pihak dapat mengatur hal lain dari ketentuan tersebut yang dituangkan dalam perjanjian.

Undang-undang ketenagakerjaan ini diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁹⁹ Dalam ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan :

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a) Kesempatan kedua belah pihak;
 - b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf (a) dan (b) dapat dibatalkan.
3. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan b batal demi hukum.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 56 disebutkan :

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :

⁹⁹ Perjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- a. Jangka waktu atau.
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu memiliki ketentuan jangka waktu yang diperkenankan terhadap tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yaitu:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau.
 - c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2(dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7(tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2(dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.