BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan kerja

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja/buruh dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.¹

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.²

Pada Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa: (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.45

² L. Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.67

c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan hukum tentang tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

Pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.¹² Sedangkan pada Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan juga bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Dengan demikian, secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:³

³ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor 2010, hlm.98

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.

Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang berbunyi “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”

B. Tinjauan umum tentang 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. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh pihak-pihak berisi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak tersebut.⁴

⁴ Nursalim dkk, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing*, Media Of Law And Shariah. Vol 2 No 1, 2020.

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, dalam kurun waktu tertentu dengan menerima gaji.

2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur atau persyaratan sebagai berikut:⁵

a. Adanya pekerjaan

Pekerjaan merupakan prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh penerima kerja dan tidak dapat dialihkan kepada pihak lain, dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan dimaksud adalah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja yang telah disepakati

b. Adanya perintah

Dalam hal ini tenaga kerja haruslah tunduk pada perintah pihak pemberi kerja yaitu atasan di lingkungan kerja. Ketentuan ini menunjukkan, bahwa tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya berada di bawah orang lain.

c. Adanya upah

⁵ Lalu Husni SH.Mhum.*Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram 2003,hlm.89

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan pihak penerima kerja, dapat berupa uang ataupun bukan uang. Dalam pengertian upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah untuk melihat kemanfaatan upah bagi pekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup.

d. Adanya waktu

Adanya batasan waktu tertentu yang telah disepakati dalam melakukan pekerjaan

3. Jenis-jenis perjanjian kerja

Jenis perjanjian kerja pada umumnya dapat dibedakan berdasarkan jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)⁶

a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam rangka memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, atas dasar pertimbangan agar tidak terjadi pengangkatan tenaga kerja untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus atau merupakan pekerjaan tetap disuatu badan usaha. Dengan demikian diharapkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat memberikan kepastian terhadap mereka yang melakukan

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet 3, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.56

pekerjaan yang bersifat terus menerus tidak akan dibatasi oleh waktu perjanjian kerjanya.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 bulan, apabila masa percobaan telah dilewati maka tenaga kerja langsung berubah statusnya menjadi pekerja tetap. Dengan perubahan status tersebut tenaga kerja memiliki hak sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Kontrak

1. Pengertian Pekerja Kontrak

Pengertian Pekerja kontrak adalah Pekerja yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan

untuk palinglama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).

Pekerja adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷

Pekerja kontrak adalah yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Semakin bagus prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan pekerja tersebut. Kewajiban kerja Pekerja kontrak terkadang hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pekerja tetap. Namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda.⁸

Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

⁷ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm. 13.

⁸ *Ibid*

Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. Hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.⁹

2. Syarat Sah Perjanjian Pekerja Kontrak

Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;¹⁰

1. Kesepakatan para pihak yang mengikatkan dirinya. Inti dari perjanjian adalah kesepakatan, berarti harus dilakukan atas persetujuan pengusaha dan pekerja secara sukarela. Kontrak kerja tidak dapat dibuat dengan paksaan

⁹ *Ibid*

¹⁰ Latupono, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*, Jurnal SASI Vol 17 No 3, 2011.

atau ancaman oleh satu pihak kepada pihak yang lain.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Untuk mengadakan perjanjian kerja, kedua pihak haruslah orang-orang yang merupakan subjek hukum, yakni telah dewasa atau berumur minimal 18 tahun atau sudah pernah menikah, waras, dan tidak mengalami gangguan jiwa atau hilang ingatan.
3. Suatu pokok persoalan tertentu. Perjanjian kerja juga wajib memiliki objek sebagai pokok persoalan, yaitu pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan digambarkan dalam job description yang mencakup tugas dan tanggung jawab karyawan.
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

Sejalan dengan itu, Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) apabila Pekerja Kontrak tidak memenuhi syarat akan dapat di batal yaitu : Pekerja Kontrak yang tidak memenuhi syarat 1 dan 2 dapat dibatalkan melalui pengadilan. Namun, jika tidak ada keberatan atau pengajuan ke pengadilan, ia tetap berlaku mengikat para pembuatnya. Contohnya, kontrak yang dibuat atas dasar ancaman dapat diajukan ke pengadilan untuk dibatalkan. Kontrak kerja yang tidak

memenuhi syarat 3 dan 4, maka batal demi hukum. Artinya, dokumen tersebut batal dengan sendirinya tanpa perlu proses pembatalan di pengadilan. Misalnya, kontrak kerja yang dibuat untuk pekerjaan ilegal atau melawan hukum seperti industri produk bajakan, barang palsu, dan oplosan, dianggap tidak pernah ada.

3. Syarat-Syarat Pembuatan Perjanjian kerja Waktu Tertentu

Menurut pasal 54 UU 13/2003, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus memuat sebagai berikut :¹¹

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

¹¹ *Ibid*