

**UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) DI RESTORAN
KAMPUNG KECIL KOTA JAMBI DI TINJAU DARI
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KETENAGAKERJAAN**

Disampaikan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi

Oleh;

**MUHAMMAD JAFAR BATUBARA
NIM : 1800874201238**

2024/2025

**UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) DI RESTORAN
KAMPUNG KECIL KOTA JAMBI DI TINJAU DARI
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KETENAGAKERJAAN**

Disampaikan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi

Oleh;

**MUHAMMAD JAFAR BATUBARA
NIM : 1800874201238**

2024/2025

HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : MUHAMMAD JAFAR BATUBARA
NIM : 1800874201238
PROGRAM STUDI : Ilmu Hukum/S.1
PROGRAM KEKHUSUSAN : Hukum Perdata

JUDUL SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) DI RESTORAN
KAMPUNG KECIL KOTA JAMBI DI TINJAU DARI
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KETENAGAKERJAAN**

Telah Disetujui Untuk Diuji Pada Sidang Skripsi Dihadapan Tim Penguji
Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi

Jambi, 19 Februari 2025

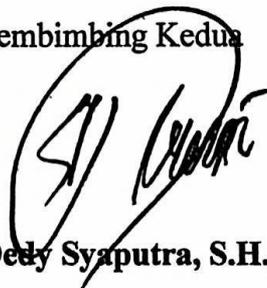
Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Nur Fauzia, S.H., M.H

Pembimbing Kedua



Dedy Syaputra, S.H., M.H.

Ketua Bagian Hukum Perdata



Syarifa Mahila, S.H., M.H.

HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : MUHAMMAD JAFAR BATUBARA
NIM : 1800874201238
PROGRAM STUDI : Ilmu Hukum/S.1
PROGRAM KEKHUSUSAN : Hukum Perdata

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) DI RESTORAN
KAMPUNG KECIL KOTA JAMBI DI TINJAU DARI
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KETENAGAKERJAAN**

Telah Berhasil Dipertahankan Dihadapan Sidang Skripsi Tim Penguji
Pada Hari Rabu, 19 Februari 2025 Pukul 09.00s/d 10.00 Wib
Di Ruang Sidang Anwar Kertapati
Fakultas Hukum Universitas Batanghari

Jambi, 19 Februari 2025

Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Nur Fauzia, S.H., M.H

Pembimbing Kedua



Dedy Syaputra, S.H., M.H.

Ketua Bagian Hukum Perdata



Syarifa Mahila, S.H., M.H

Mengetahui Dekan
Fakultas Hukum



Dr. M. Muslih, S.H., M.Hum

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

NAMA : MUHAMMAD JAFAR BATUBARA
NIM : 1800874201238
PROGRAM STUDI : Ilmu Hukum/S.1
PROGRAM KEKHUSUSAN : Hukum Perdata

JUDUL SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) DI RESTORAN
KAMPUNG KECIL KOTA JAMBI DI TINJAU DARI
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KETENAGAKERJAAN

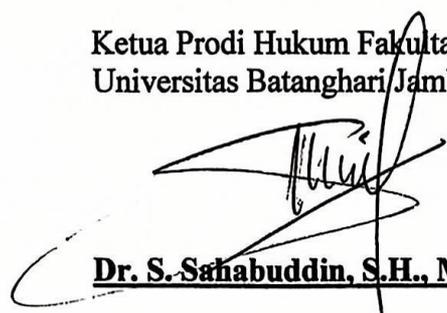
Skripsi Ini Telah Diujikan dan Dinyatakan Lulus Oleh Tim Penguji
Pada Hari Rabu, 19 Februari 2025 Pukul 09.00s/d 10.00 Wib
Di Ruang Sidang Anwar Kertapati
Fakultas Hukum Universitas Batanghari

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda tangan
Syarifa Mahila, S.H., M.H	Ketua Sidang	
Ahmad Zulfikar, S.H., M.H.	Penguji Utama	
Nur Fauziah, S.H., M.H	Pembimbing. I	
Dedy Syaputra, S.H., M.H	Pembimbing. II	

Jambi, 19 Februari 2025

Ketua Prodi Hukum Fakultas Hukum
Universitas Batanghari Jambi


Dr. S. Sahabuddin, S.H., M.Hum

PERNYATAAN ORISINALITAS -

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : MUHAMMAD JAFAR BATUBARA
NIM : 1800874201238
TEMPAT TGL. LAHIR : Bojong Gede, 11 Februari 2000
PROGRAM STUDI : Ilmu Hukum/S.1
JUDUL SKRIPSI : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi di Tinjau Dari Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Menyatakan dengan sesungguhnya :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan dalam skripsi ini, kecuali yang disebutkan sumbernya merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Fakultas Hukum Universitas Batanghari maupun di Fakultas Hukum Perguruan Tinggi Lainnya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini saya nyatakan dengan sebenarnya-benarnya, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, 19 Februari 2025

Saya yang menyatakan



MUHAMMAD JAFAR BATUBARA
NIM : 1800874201238

ABSTRAK

Muhammad Jafar Batubara Nim 1800874201238 :” Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi di Tinjau Dari Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Seorang pekerja, selain memiliki hak dasar dalam kodratnya sebagai manusia. Ia juga memiliki hak-hak yang diatur berdasarkan status/kedudukan dan posisinya sebagai seorang pekerja, dan dalam pelaksanaannya membutuhkan adanya perlindungan. Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), (2) Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor penghambat pemenuhan hak terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah UMP.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditegaskan bahwa : (1) Perlindungan hukum terhadap pekerja pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yaitu dengan tidak melakukan sistem perjanjian tertulis, perjanjian dilakukan hanya melalui lisan. Artinya pihak Kafe Lesehan Sendang Roso secara tidak langsung tidak mau mengambil resiko kedepannya, karena mengingat pekerja ini tidak menggunakan waktu kerja tidak tetap, artinya kapan saja pekerja mau berhenti maupun keluar bekerja tidak masalah, perlindungan hukum lainnya adalah, bdari segi segi kenyamanan kerja, keamanan dan keselamatan kerja, (2) Faktor-faktor penghambat pemenuhan hak terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, dimana pemenuhan hak pekerja hanya gaji yang dihitung selama satu bulan, dalam pemberian upah pihak Restoran Jambi Kecil Kota Jambi tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi, dimana gaji diberikan dengan nilai Rp. 2.200.000 – 5.000.000 tergantung bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja, sementara gaji menurut Upah Minimum Provinsi (UMP) mencapai Rp. 2.930.612. Tetapi gaji secara minimum masih di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi, namun pekerjanya tetap mendapat bonus dari pihak perusahaan Restoran Kampung Kecil Kota Jambi.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum - (PKWTT) - Ketenagakerjaan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT penulis ucapkan, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi. Skripsi ini merupakan hasil penelitian dengan judul : “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi di Tinjau Dari Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan”.

Walaupun penulis telah mencoba dan berikhtiar dengan segala kemampuan yang penulis miliki untuk menyajikan semaksimal mungkin, sehingga mendapatkan suatu gambaran yang jelas mengenai makna dan isi dari skripsi ini, namun dengan disadari sepenuhnya bahwa usia keilmuan dan pengalaman penulis masih teramat muda, sehingga tidak heran kalau dalam skripsi ini dijumpai banyak kekurangan dan kelemahan-kelemahan. Karena itu tegur sapa yang konstruktif dari para pembaca sangat penulis harapkan. Dengan cara inilah penulis dalam belajar dan dengan cara ini pulalah karya ini akan dapat ditampilkan lebih berbobot pada penulisan selanjutnya.

Dalam kesempatan ini, atas bimbingan yang telah penulis peroleh selama ini, penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Afdalisma, S.H., M. Pd Sebagai Rektor Universitas Batanghari Jambi
2. Bapak Dr. M. Muslih, S.H., M. Hum sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.

3. Ibu Syarifah Mahila, S.H., M.H Sebagai Ketua Jurusan Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Batanghari.
4. Ibu Nur Fauzia, S.H., M.H selaku pembimbing I yang telah memberikan petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dedy Syaputra, S.H., M.H sebagai Pembimbing II sekaligus Pembimbing Akademik yang juga banyak memberikan saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Supeno, S.H., M.H sebagai Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Hukum Universitas Batanghari.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen dan Asisten Dosen di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
8. Bapak Pimpinan Restoran Kampung Kecil Kecamatan PAL Merah beserta seluruh Staf dan Karyawan.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga berkat sumbangan dan bantuan yang diberikan kepada penulis akan membawa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini.
10. Kepada kedua orang tua yaitu ayah Oyoda Anggia Batubara (Alm) dan Ibu Murni, S.Pd yang telah banyak berjasa dan memberikan segala pengorbanan secara moral dan materiil, semoga semua ini akan memberikan rahmat dan hikmah.
11. Seluruh teman-teman maupun sahabat yang telah banyak memberikan bantuan moral dan materiil kepada penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa akan selalu memberikan bimbingan, dan petunjuk bagi kita semua. Semoga skripsi ini dapat memberimanfaa bagi

para pembaca, minimal mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi dan dalam pengembangan dunia ilmu hukum. Akhirnya kepada semua pihak, penulis ucapkan terima kasih dan selamat berjuang semoga sukses.

Jambi, 19 Februari 2025

MUHAMMAD JAFAR BATUBARA
NIM : 1800874201238



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
D. Kerangka Konseptual	11
E. Landasan Teori	14
F. Metodologi Penelitian	22
G. Sistematika Penulisan	24
 BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA	
A. Pengertian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja	26
B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja	28
C. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)	35
D. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja	44

BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA	
A. Pengertian Tenaga Kerja	48
B. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	49
C. Sistem Perjanjian Kerja	52
D. Berakhirnya Perjanjian Kerja	54
BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTEN- TU (PKWTT) DI RESTORAN KAMPUNG KECIL KOTA JAMBI DI TINJAU DARI PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN KETENAGAKERJAAN.	
A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undang Ketenagakerjaan	60
B. Faktor-faktor Penghambat Pemenuhan Hak Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan	69
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan upaya untuk mendapatkan taraf hidup yang lebih baik dan lebih layak. Pembangunan adalah sarana untuk mencapai kesejahteraan bagi kehidupan manusia, maka di Indonesia diperlukan adanya pembangunan nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Dasar (UUD) RI 1945).

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja yang penting, maka diperlukan adanya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹ Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak aspek yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja, tetapi juga bagaimana caranya agar semua orang

¹I Made Udiana, dkk, *Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali dan Marine Park*, Jurnal Magister Hukum Udayan, Volume. IV, No. 3, September 2015, hal. 567-568.

mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan, sesuai yang di tetapkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar RI 1945 yang berbunyi, “Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Guna mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan menurut pasal diatas, pemerintah membantu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan). Menurut Dr. Payaman Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. “Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.²

Hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek yaitu pengusaha dan pekerja, perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja maka telah terjadi peristiwa hukum di antara kedua belah pihak, yaitu hukum perjanjian kerja.

²Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hal. 12-13

Menurut Prof. Imam Supomo, S.H. perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah”³. Pada prinsipnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan namun perjanjian kerja sebaiknya dibuat secara tertulis, karena perjanjian kerja merupakan sebagai bukti otentik.

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hal tersebut terjadi setelah pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan ke sanggupannya untuk mempekerjakan perkerja dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 50 menyatakan bahwa. ”hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Ketengakerjaan Pasal 1 angka 14 mendefinisikan: “perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undanh Hukum Perdata (KUHPerdata) menyebutkan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”. Akan tetapi pada kenyataannya dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak sepenuhnya menjalankan hak dan kewajiban para pihak, artinya banyak sekali terjadi penyimpangan-penyimpangan. Para pekerja sebagai pihak yang lemah terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh

³Lalu Husni, *Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram, 2003, hal. 40.

pengusaha sebagai pemberi kerja yang memperlakukan para pekerjanya secara semena-mena. Ada kalanya kemampuan pengusaha yang sangat terbatas menjadi kendala yang cukup berat terhadap pemenuhan hak dan kewajiban dari pengusaha dan pekerja, pada kasus semacam ini menjadikan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja menjadi suatu keadaan yang sulit untuk kedua belah pihak.

Oleh sebab itu, dalam pembangunan ketenagakerjaan diperlukan adanya perlindungan dan jaminan hukum terhadap pekerja, karena hal tersebut sangat dibutuhkan untuk menjamin terselenggaranya hak-hak dasar pekerja dan keluarganya agar berkehidupan secara layak, sejahtera. Seperti yang diamanatkan konsiderans huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Seorang pekerja, selain memiliki hak dasar dalam kodratnya sebagai manusia. Ia juga memiliki hak-hak yang diatur berdasarkan status/kedudukan dan posisinya sebagai seorang pekerja, dan dalam pelaksanaannya membutuhkan adanya perlindungan. Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan

hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁴

Secara keseluruhan perlindungan pekerja merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan pekerja di tempat mereka bekerja. Termasuk juga seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan pekerja dalam menjalankan pekerjaan⁵. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 3 aspek yaitu:⁶

1. Perlindungan ekonomis;
2. Perlindungan sosial, dan;
3. Perlindungan teknis.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang bersifat tetap⁷. Perjanjian kerja yang tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pekerja berhak untuk

⁴Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal.5.

⁵Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Volume 3 Nomor 2, Desember 2026, hal. 65.

⁶Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Penerbit Cetakan Ke-II : Jakarta, 2003, hal. 164.

⁷Hardika Sholeh Hafid, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Bintang Asahi Tekstil Industri*, Skripsi, Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Juni 2016, hal.4

menuntut hak-haknya sebagai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun hak-hak seorang pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu :

1. Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah upah minimum provinsi), upah lembur, jaminan sosial tenaga kerja);
2. Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
3. Berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha;
4. Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan;
5. Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam hubungan kerja.⁸

Restoran Kampung Kecil Kota Jambi merupakan salah satu kegiatan usaha yang bergerak di bidang kuliner seperti Restoran yang terletak di Kelurahan PAL Merah Jambi. Pada Restoran Kampung Kecil Kota Jambi mempekerjakan karyawan/pekerja berusia 18-35 tahun. Adapun jumlah karyawan yang bekerja pada Restoran Kampung Kecil sebanyak 15 orang. Adapun jenis perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja pada Restoran Kampung Kecil ini merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

⁸Sukirno, *Penetapan Tentang Upah*, Penerbit Pust Karya, Jakarta, 2002, hal. 150

Restoran Kampung Kecil dalam perjanjian kerja ini diketahui bahwa kewajiban dan hak pengusaha selaku pemilik Restoran Kampung Kecil yakni :

1. Kewajiban pengusaha Restoran Kampung Kecil dan pekerja:
 - a. Kewajiban pengusaha Restoran Kampung Kecil
Membagikan upah atau imbalan, membagikan tunjangan juga fasilitas dan memberikan keamanan dan keselamatan terhadap pekerja tersebut;
 - b. Kewajiban pekerja
Harus melaksanakan kerjanya dan turut mentaati aturan dan arahan dari pemilik Restoran Kampung Kecil, harus mengganti rugi bila pekerja tersebut melakukan tindakan yang merugikan perusahaan Restoran Kampung Kecil, dalam hal ini dengan kesengajaan maupun kelalaian pekerja tersebut.
2. Hak pengusaha Restoran Kampung Kecil dan pekerja:
 - a. Hak pengusaha Restoran Kampung Kecil.
Menerima hasil dari kerja pekerja/karyawan, bisa melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/karyawan bila pekerja tersebut sedikit atau tidak berkontribusi terhadap pekerjaannya, memiliki hak untuk mendapat ganti kerugian bila pekerja melakukan kelalaian terhadap usaha Restoran Kampung Kecil tersebut yang menyebabkan kerugian;
 - b. Hak pekerja
Mendapatkan imbalan ataupun upah dari pekerjaan yang dilaksanakan, memperoleh tunjangan juga fasilitas, memperoleh jaminan keamanan dan keselamatan diri selama hubungan kerja tersebut masih terjadi.

Upah Minimum Provinsi (UMP Jambi) tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 2.630.612,-. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara diatas bisa diketahui bahwa masih ada pekerja yang menerima upah lebih rendah dari UMP Jambi, terutama Bagian Pencuci Piring, Bagian Pelayanan dan Bagian Kebersihan yaitu di bawah Rp. 2.200.000 – Rp. 2.000.000. Sedangkan didalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 90 Ayat (1) menyebutkan bahwa :
“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”
selanjutnya menurut Pasal 90 Ayat (2) “Bagi pengusaha yang tidak mampu

membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.

Dilihat dari kasus di atas maka sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pembayaran upah yang menjadi tanggung jawab pihak pengusaha dan juga merupakan hak pokok pekerja tidak terlaksana dengan baik yang artinya dalam hal ini ada kesejangan antara harapan dan kenyataan yaitu kesejangan antaran peraturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan kenyataan yang ada pada Restoran Kampung Kecil di Kota Jambi yang memberikan upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMP) dan bahkan di bawah Upah Minimum Regional (UMP), pihak pekerja tidak memprotes karena para pekerja dengan jumlah upah di bawah Upah Minimum Regional (UMP) mereka terima, mengingat untuk mencari pekerjaan sulit dan akhirnya terima dengan upah yang ada.⁹

Restoran Kampung Kecil beroperasi setiap hari mulai dari pukul 11.00 wib s/d pukul 21.00 wib yang artinya para pekerja tersebut dalam waktu 1 (satu) hari melakukan pekerjaan selama 10 (sepuluh) jam dan 70 (tujuh puluh) jam dalam waktu 1 (satu) minggu. Dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 77 Ayat (1) menentukan, “setiap pengusaha wajib melakukan ketentuan waktu kerja”. Selanjutnya menurut Ayat (2) waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) meliputi : 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, 8 (delapan) jam 1 (satu) harinya, dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu, dan untuk 5 hari kerja dalam 1 (satu) minggunya.

⁹*Ibid*, hal. 155

Bisa di lihat bahwa pekerja di Restoran Kampung Kecil telah bekerja selama 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari, 70 (tujuh puluh) jam satu (1) minggu yang artinya melebihi batas ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan ketentuan waktu kerja di Restoran Kampung Kecil tidak berjalan dengan baik. Ada kesenjangan antara peraturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan kenyataan di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi. Telah terjadi pelanggaran hak-hak untuk para pekerja terutama masalah upah yang masih ada yang dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP), untuk mengetahui apa yang menjadi faktor dan alasan pihak rumah makan menggunakan umah yang masih di bawah Upah Minimum Provinsi UMP dan bagaimana solusimua unjtuk menerapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, disadari betapa pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja guna menjamin para pekerja untuk mendapatkan haknya, agar tercapainya kesejahteraan pekerja, serta untuk melihat bagaimana usaha pekerja dan dalam melindungi hak pokok pekerja guna terjaminnya perlindungan hukum terhadap hak pekerja, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti tentang perlindungan hukum terhadap pekerja, hasil penelitian ini penulis tuangkan dalam sebuah karya ilmiah berbentuk proposal skripsi yang penulis beri judul : **“ PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) DI RESTORAN KAMPUNG KECIHK KOTA JAMBI DI TINJAU DARI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam proposal skripsi ini mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP)?
2. Apakah faktor-faktor penghambat pemenuhan hak terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP)?

C. Tujuan Penelitian dan Tujuan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP).
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor penghambat pemenuhan hak terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP).

2. Tujuan Penulisan

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperkaya kajian perpustakaan mengenai hukum Serta memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum dan Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintahan, Pengusaha maupun Pekerja mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka yang mempengaruhi hubungan antara konsep-konsep yang berkaitan dengan permasalahan yang di teliti. Untuk menghindari adanya salah penafsiran terhadap para pembaca, harus diketahui terlebih dahulu pengertian dari judul tersebut terutama kata-kata yang masih kabur pengertiannya untuk mengetahui kata yang ada dalam judul tersebut maka penulis menjelaskan beberapa konsepsi yang berkaitan dengan penulisan ini yaitu sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, beliau mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum¹⁰.

¹⁰Muhammad Nuh, *Sistem Perlindungan Hukum*, Penerbit Widya Karya, Cetakan Ke-II, Jakarta, 2018, hal. 56

2. Pekerja

Dalam Pasal 1 Angka 3 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pekerja “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Menurut Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Selain itu pekerja juga berhak mengembangkan kemampuannya melalui pelatihan kerja, mendapatkan perlindungan, kehidupan yang layak dan kesejahteraan bagi dirinya sendiri maupun kehidupan keluarganya.

3. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan singkatan dari perjanjian kerja waktu tertentu. Jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah karyawan kontrak, maka Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) bisa juga disebut sebagai karyawan/pegawai tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Selain itu, dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) diperbolehkan adanya masa percobaan. Merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, masa percobaan tersebut paling lama 3 bulan dan tidak bisa diperpanjang. Pasal 1 Angka 2 mendefinisikan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

4. Restoran Kampung Kecil

Menurut Marsum restoran adalah suatu tempat atau bangunan yang diorganisir secara komersil, yang menyelenggarakan pelayanan dengan baik kepada semua konsumennya baik berupa makanan maupun minuman. Secara umum, restoran merupakan tempat yang dikunjungi orang untuk mencari berbagai macam makanan dan minuman. Restoran biasanya juga menyuguhkan keunikan tersendiri sebagai daya tariknya, baik melalui menu masakan, hiburan maupun tampilan fisik bangunan.¹¹ Sedangkan kampung kecil adalah sebuah nama restoran yang digunakan oleh pihak yang memiliki restoran tersebut, bukan nama sebuah kampung di suatu daerah.¹²

5. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan perundang-undangan, dalam konteks negara Indonesia, adalah peraturan tertulis yang dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat negara yang berwenang dan mengikat secara umum.

6. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian konsep-konsep tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah perlindungan hukum terhadap pekerja pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu di Restoran Kampung Kecil ditinjau dari peraturan ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah

¹¹Marsum, W. *Restoran dan Segala Permasalahannya*. Penerbit Alumni Edisi Ke-4Yogyakarta, 2005, hal. 35

¹²Jodhi Yudono, *Pulang Kampung*, Penerbit Bina Aksara Cetakan Ke-III, Jakarta 2017, hal.11.

ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

E. Landasan Teoritis

1. Teori Perlindungan Hukum

Awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan.

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹³

Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan bahasan ini, antara lain yaitu Fitzgerald, dan Satjipto Raharjo. Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalulintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas

¹³Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung, Remaja Rusdakarya, 2010, hal. 118.

tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹⁴

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan batasan-batasan perlindungan hukum bagi pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan bagi pekerja anak, perlindungan bagi perempuan, perlindungan waktu kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, kesejahteraan/jaminan sosial tenaga kerja.

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia

¹⁴Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2000, hal. 53

¹⁵*Ibid*, hal. 69

menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.¹⁶

Patut dicatat bahwa upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum tentunya yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum serta keadilan hukum, meskipun pada umumnya dalam praktek ketiga nilai dasar tersebut bersitegang, namun haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut bersamaan. Fungsi primer hukum, yakni melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Di samping itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Perlindungan, keadilan, dan kesejahteraan tersebut ditujukan pada subyek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban, tidak terkecuali kaum wanita.¹⁷

Dari uraian para ahli diatas memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun

¹⁶Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, cet. 1, Jakarta : Balai Pustaka, 2006, hal. 95

¹⁷Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : Penerbit PT. Bina Ilmu, 2008, hal. 20

dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

2. Teori Perjanjian

Mengenai persetujuan/perjanjian itu sendiri diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata, berbunyi : Persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Terhadap rumusan Pasal 1313 KUH Perdata, terdapat beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para sarjana hukum, diantaranya dikemukakan oleh R.Subekti, yang memberi pengertian perjanjian, sebagai berikut : Perjanjian ialah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal¹⁸.

Beliau berpendapat pula, bahwa dalam bentuknya perjanjian merupakan serangkaian perikatan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkannya atau ditulisnya. Sedangkan R.Setiawan memberikan pengertian, bahwa perjanjian adalah : Suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Perjanjian agar dapat dikatakan sah dan memiliki akibat hukum haruslah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh undang-undang. Perjanjian agar dapat dikatakan sah, harus dipenuhi 4 (empat) syarat yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) yakni ;

¹⁸Subekti R., *Hukum Perjanjian*, Penerbit PT. Intermasa, Jakarta, 2007, hal. 31

a. Kata sepakat

Kata sepakat harus bebas dari unsur paksaan, khilaf, penipuan (Pasal 1321 Kitab Undangt-Undang Hukum Perdata KUH-Perdata). Suatu perjanjian agar dapat dilahirkan maka pihak-pihak harus bersepakat mengenai hal-hal pokok dari perjanjian. Dalam perjanjian sewa menyewa maka harus disepakati terlebih dahulu harga sewa dan jangka waktu. Sepakat mengandung arti persesuaian kehendak di antara pihak-pihak yang mengikatkan diri ke dalam perjanjian. Undang-undang menghendaki ada persesuaian kehendak secara timbal balik, tanpa adanya paksaan, kekhilafan dan penipuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1321 Kitab Undangt-Undang Hukum Perdata KUH-Perdata.

Sepakat artinya pernyataan kehendak beberapa orang. Menurut Herlien Budiono, sepakat artinya “perjanjian hanya dapat timbul dengan kerjasama dari dua orang atau lebih atau perjanjian “dibangun” oleh perbuatan dari beberapa orang sehingga perjanjian digolongkan sebagai perbuatan hukum berganda. Perkataan dibangun dengan dua orang atau lebih adalah bermakna dua pihak atau lebih karena bisa saja satu orang mewakili kepentingan.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap. Orang-orang yang dinyatakan tidak cakap diantaranya orang yang belum dewasa, mereka yang ditaruh di bawah pengampuan (Pasal 1330 KUH-Perdatadata). Orang yang tidak cakap adalah orang yang tidak mampu membuat perjanjian dan menanggung akibat hukum yang timbul dari perjanjian tersebut.

c. Suatu hal tertentu.

Suatu hal tertentu memiliki arti sebagai obyek perjanjian/pokok perikatan/prestasi atau kadang juga diartikan sebagai pokok prestasi. Tuntutan dari undang-undang bahwa obyek perjanjian haruslah tertentu. Tujuan dari perjanjian adalah untuk timbul, berubah atau berakhirnya suatu perikatan. Prestasi yang dimaksud bisa berupa tindakan yang mewajibkan kepada para pihak untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuatsesuatu. Kewajiban tersebut harus dapat ditentukan. Ketentuan Pasal 1332 Kitab Undangt-Undang Hukum Perdata (KUH-Perdata) menyebutkan hanya barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok persetujuan. Arti dari ketentuan ini bahwa barang yang dapat dijadikan sebagai obyek perjanjian adalah dapat dinilai dengan uang atau memiliki nilai ekonomis, sehingga jika terjadi perselisihan dapat dengan mudah ditentukan nilainya. Obyek perjanjian bisa berupa barang, tetapi bisa pula bukan barang, seperti pada perjanjian kerja. Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang menjadi pokok perjanjian (Pasal 1332 Kitab Undangt-Undang Hukum Perdata (KUH-Perdata)). Barang-barang yang dalam prakteknya bisa diperjualbelikan dan dapat dinilai secara ekonomis.

e. Suatu sebab yang halal.

Syarat keempat untuk sahnya suatu perjanjian adalah suatu sebab yang halal atau kausa yang halal. Kententuan Pasal 1335 Kitab Undangt-Undang Hukum Perdata (KUH-Perdata) menyatakan bahwa “Suatu persetujuan tanpa sebab atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak

mempunyai kekuatan, arti dari pasal ini adalah perjanjian itu menjadi, batal demi hukum.

Pasal 1335 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH) Perdata mengatur bahwa suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan hukum. R. Setiawan mengemukakan bahwa “Perjanjian tanpa sebab apabila tujuan yang dimaksud para pihak pada waktu dibuatnya perjanjian tidak akan tercapai. Sedangkan sebab palsu adalah suatu sebab yang diadakan oleh para pihak untuk menyelubungi sebab yang sebenarnya.

Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menentukan bahwa sebab adalah terlarang apabila dilarang oleh undang-undang, bertentangan dengan kesusilaan maupun ketertiban umum. Misalnya perjanjian jual beli narkoba atau perjanjian untuk membunuh orang. Perjanjian yang tidak mengandung sebab yang halal mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum.

Berdasarkan permasalahan di atas yang berkenaan dengan perjanjian, maka dapat ditegaskan bahwa pelaksanaan perjanjian harus dilaksanakan dengan adanya persetujuan dan kesepakatan kedua belah pihak, memahami isi perjanjian yang berkenaan dengan pekerjaan, apalagi yang sifatnya kontrak dan tidak melalui waktu tidak tertentu, ini harus benar-benar dipahami kedua belah pihak.

f. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan

kewajiban para pihak. Pada dasarnya, berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja dan pelaku usaha dapat disebabkan oleh beberapa faktor sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 16 Perpu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
4. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan 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 dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.¹⁹

Adapun keadaan atau kejadian tertentu yang dimaksud di atas seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan. Kemudian, perlu diketahui bahwa suatu perjanjian kerja tidak dapat berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan akibat penjualan, pewarisan, atau hibah. Jika terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja.

Namun, jika yang meninggal dunia adalah pekerja, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja,

¹⁹*Ibid*, hal. 35

Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Selanjutnya, penting untuk diketahui bahwa kontrak kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

F. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah tipe penelitian *Yuridis Empiris*, penelitian hukum empiris terjadi karena adanya kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*, *das sollen* itu adalah peraturan hukum yang bersifat umum, sedangkan *das sein* adalah suatu peristiwa konkret. Penelitian ilmu hukum empiris adalah penelitian tentang fakta-fakta sosial masyarakat, atau fakta tentang berlakunya hukum di tengah-tengah masyarakat. Penelitian hukum empiris bertujuan untuk mengetahui sejauhmana bekerjanya hukum di dalam masyarakat.²⁰ Dalam penelitian ini secara yuridis melihat apakah Peraturan Perundang-Undangan tentang Ketenagakerjaan diterapkan dalam kenyataan yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), di Kampung Kecil PAL Merah Kota Jambi.

2. Spesifikasi Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti maka spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis yakni dengan menggambarkan secara

²⁰ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008, hal.123.

tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, atau kelompok tertentu atau penyebaran suatu gejala. Dalam penulis ingin menggambarkan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil PAL Merah Kota Jambi Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.

3. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dengan cara wawancara dengan pihak terkait yang memiliki kompetensi atas objek penelitian yang dibahas.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dalam bentuk buku-buku, atau hasil penelitian orang lain yang terkait dalam objek penelitian.
- c. Data Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang terdiri dari kamus hukum dan kamus lainnya yang menyangkut penelitian.

4. Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melakukan wawancara secara langsung pada responden dengan menyiapkan pokok-pokok pertanyaan selanjutnya dikembangkan sesuai dengan situasi pada wawancara dilakukan dengan tidak menyimpang dari tujuan semula.

5. Pengelolaan dan Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara kualitatif artinya data-data yang tersedia baik data primer maupun data sekunder kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif kemudian diuraikan dan dijelaskan atau digambarkan secara detil, dan dijelaskan berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui isi skripsi, perlulah diperhatikan sistematika penulisan dibawah ini :

BAB I. Memaparkan mengenai latar belakang yang menjadi dasar penulis mengambil topik ini sebagai subjek penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian dan sistematika penulisan yang kerangka dari penelitian ini.

BAB II. Menguraikan tentang tinjauan umum tentang Perlindungan Hukum, dengan sub bahasan, pengertian perlindungan hukum perlindungan hukum tenaga kerja, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja.

BAB III. Menguraikan tentang tinjauan umum tentang pekerja yang membahas tentang, pengertian pekerja, hak dan kewajiban pekerja, sistem perjanjian kerja, berakhirnya kerja.

BAB IV Pada Bab ini merupakan pembahasan yang khusus mengkaji hasil penelitian di lapangan yang berkenaan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja pada perjanjian waktu tidak tertentu di Restoran

Kampung Kecil PAL Merah Kota Jambi menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, dengan sub bahasan perlindungan hukum terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil PAL Merah Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), faktor-faktor penghambat pemenuhan hak terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), di di Restoran Kampung Kecil PAL Merah Kota Jambi menurut ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP).

BAB V. Menguraikan tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan menguraikan pokok-pokok pembahasan dari skripsi yang ditulis sekaligus jawaban dari pokok masalah, kemudian berupa saran yang diperlukan berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM

A. Pengertian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Secara kebahasaan, kata perlindungan dalam bahas Inggris disebut dengan protection. Istilah perlindungan dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan memperlindungi.¹

Istilah “hukum” dalam bahasa Inggris dapat disebut sebagai law atau legal. Dalam subbab ini akan dibahas pengertian hukum ditinjau dari sisi terminologi kebahasaan yang merujuk pada pengertian dalam beberapa kamus serta pengertian hukum yang merujuk pada beberapa pendapat ataupun teori yang disampaikan oleh pakar. Pembahasan mengenai hukum disini tidak bermaksud untuk membuat suatu batasan yang pasti mengenai arti hukum karena pengertian atau arti hukum adalah hal yang masih sulit dicari karena luasnya ruang lingkup dan berbagai macam bidang yang dijadikan sumber ditemukannya hukum.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.²

¹Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, ninth edition, St. Paul : West, 2009, hal. 1343

²Satjipto Rahardjo, *Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*. Jurnal Masalah Hukum, 2015, hal. 74

Perlunya diberikan perlindungan hukum pada korban kejahatan secara memadai tidak saja merupakan isu nasional tapi juga internasional. Pentingnya perlindungan korban kejahatan memperoleh perhatian serius, hal tersebut dapat dilihat dari dibentuknya *Declaration of Basic Principles of Justice for Victims of Crime and Abuse of Power* oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa, sebagai hasil dari *The Seventh United Nation Congress on The Prevention of Crime and the Treatment of Offenders*, yang berlangsung di Milan, Italia, September 1985. Dalam Deklarasi Milan 1985 tersebut, bentuk perlindungan yang diberikan mengalami perluasan, tidak hanya ditujukan pada korban kejahatan (*victims of crime*) tetapi juga perlindungan terhadap korban akibat penyalahgunaan kekuasaan (*abuse of power*).³

Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak-haknya sebagai seorang warganegara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Pengertian perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi. Dalam Kamus yang dimaksud dengan perlindungan adalah cara, proses, dan perbuatan melindungi. Sedangkan hukum adalah peraturan yang dibuat

³*Ibid*, hal. 21

oleh pemerintah atau yang data berlaku bagi semua orang dalam masyarakat (negara).⁴

Dapat ditegaskan bahwa pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukun dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Apabila dikaitkan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja adalah perlindungan untuk melindungi hak-haknya, jangan sampai pekerja tidak merasa di rugikan tidak sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati kedua belah pihak, sekalipun hanya melalui perjanjian secara lisan.

B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;

⁴*Ibid*, hal. 22

4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluasluasnya bagi tenaga kerja Indonesia.

Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat, dan kemampuannya.

Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah. Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan, berhasil tidaknya pembangunan terletak pada kemampuan dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat, Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.⁵

Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, dimana hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua Negara. Menurut Imam Soepomo, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial adalah

⁵*Ibid*, hal. 24

pembayaran yang diterima oleh pihak buruh, dalam hal buruh diluar 27 kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*Income Security*) dalam hak buruh kehilangan upah karena alasan diluar kehendaknya.⁶

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

1. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - b. Moral dan Kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
1. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undangundang ini meliputi :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja Kecelakaan Kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik ataupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja, kesehatan dan keselamatan tenaga kerja

⁶*Ibid*, hal. 25

merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

2. Jaminan Kematian Pekerja/buruh yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun dalam bentuk santunan berupa uang. Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi Peserta Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp. 6 Juta terdiri dari Rp.5 Juta santunan kematian dan Rp.1 Juta uang pemakaman.
3. Jaminan Hari Tua Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah pekerja/buruh karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja/buruh dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat

pekerja/buruh mencapai usia lima puluh lima tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pemeliharaan Kesehatan adalah Hak Tenaga Kerja (JPK) adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit dan kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh dan pengobatan secara efektif dan efisien. Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja/buruh sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan.⁷

Unsur yang terkandung dalam jaminan sosial tenaga kerja ini adalah sebagai berikut :

1. Program Publik Jaminan sosial merupakan program publik, yaitu suatu program yang memberikan hak dan kewajiban secara pasti (compulsory) bagi pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hak yang diberikan berupa santunan tunai dan pelayanan medis bagi pekerja/buruh dan keluarganya, sedangkan kewajibannya berupa kepesertaan dan pembiayaan dalam program ini.
2. Perlindungan Jaminan sosial memberikan perlindungan yang sifatnya dasar dengan maksud untuk menjaga hakikat dan martabat manusia jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan pekerja/buruh sendiri.

⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram, 2003, hal. 89

3. Risiko Sosial Ekonomi Risiko-risiko yang ditanggulangi terbatas pada peristiwa-peristiwa kecelakaan sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan pekerja/buruh dan membutuhkan perawatan medis.⁸

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja diharapkan harmonis supaya dapat mencapai peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja.

Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Adapun perjanjian kerja yang umum, dapat dijumpai dalam Pasal 1601a KUH Perdata yang berbunyi: “Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah pihak lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”⁹

Adapun Perjanjian Kerja Harian Lepas diatur dalam Pasal 10 samapai dengan Pasal 12 Keputusan Menteri Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja harian lepas ini mengecualikan beberapa ketentuan umum perjanjian kerja waktu Tidak tertentu (PKWTT).

Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian, baik pemberi kerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus terkendali atau masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing

⁸*Ibid*, hal. 89

⁹Jurnal : Yuliana, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Harian Lepas Terhadap Kecelakaan Kerja Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan (Studi di Hotel Vila Ombak)*, Fakultas Hukum Universitas Mataram, 2018.

sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga terwujud keserasian dan keselarasan kerja. Selama pelaksanaan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja. Baik yang dilakukan atas inisiatif pengusaha atau atas inisiatif pekerja. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kendala pengawasan yang terjadi sebagai dampak dari lemahnya aturan hukum yang ada, salah satunya tentang kontrak kerja. Dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci pekerjaan apa yang dilakukan, sehingga menyulitkan untuk melakukan pengawasan di lapangan.¹⁰

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian pemutusan hubungan kerja yaitu : Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal 34 tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha “. Berdasarkan ketentuan Pasal 150 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dapat ditegaskan bahwa Perlindungan hukum diartikan sebagai serangkaian tindakan dalam bentuk jaminan kepada subyek hukum,dalam upaya memberikan kepastian dan supremasi hukum. Sehingga diharapkan pihak tenaga kerja dapat terhindar dari perbuatan pengusaha yang melanggar hukum dan tidak bertanggung jawab. Selain itu tidak dapat dipungkiri Peran serta pekerja dalam pembangunan

¹⁰MLJ Merdeka Law Jurnal : Pohan SSNI 2722 – 7448 Vol. 2 No. 1, 2020.

nasional adalah penting dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya.

C. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja adalah hal yang sangat penting bagi para pekerja dan perusahaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Sedangkan menurut Pasal 1601 a KUH Perdata “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Karyawan yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memerlukan masa percobaan dikarenakan hal tersebut diberikan pada karyawan tetap. Dan dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 pasal 59 ayat 4 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Jika lebih, maka disebut karyawan tetap.

Sedangkan untuk Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah

dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diberikan berdasarkan pada jumlah kehadiran.¹¹

Istilah PKWTT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu pasti sudah tak asing lagi di telinga para HR yang menangani rekrutmen serta kompensasi dan *benefit*. Dengan adanya perjanjian ini, artinya karyawan yang menandatangani terikat perjanjian kerja sebagai karyawan tetap atau *permanent employee* di perusahaan. Peraturan PKWTT di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, antara lain terdapat pada Pasal 56, Pasal 60, dan Pasal 63.

Pengertian PKWT menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004) adalah “perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”. Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu

¹¹*Ibid*, hal. 91

(perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat untuk 1 1/2 tahun, maka dapat diperpanjang 1/2 33 tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Pasal 57 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan oleh karena pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batass waktu berakhirnya jangka waktu perjajian kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya

pekerjaan tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauh mana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir atau putus demi hukum.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penajakan dijelaskan lebih lanjut dalam Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam masa satu tahun. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penajakan tersebut hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.¹²

Ada beberapa aturan yang harus dipahami dalam pelaksanaan perjanjian kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diantaranya adalah :

1. Perjanjian Kerja Tidak Tetap

Pengelompokan berdasarkan status perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam yaitu:

a. Perjanjian kerja harian lepas

¹²R Subekti, *Hukum Perjanjian*, Penerbit PT. Intermasa Cetakan yang Ke- III. Jakarta, 2009, hal. 75

Perjanjian kerja harian lepas adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.

b. Perjanjian kerja borongan

Perjanjian kerja borongan adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan.

2. Perjanjian Kerja Tetap

Perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dimana pekerja/buruh menerima upah tanpa ada pembatasan waktu tertentu karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus menerus, dan tidak terputus-putus.

3. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) - Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sedangkan dasar hukum Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diatur dalam Pasal 56, Pasal 60, Pasal 63 Undang-undang Ketenagakerjaan, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004.

Jenis pekerjaan apa saja yang menggunakan PKWTT Jawabannya adalah semua jenis pekerjaan yang waktu kerjanya tidak dibatasi periode waktu

tertentu, bersifat tetap, dan terus menerus. Di samping Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), ada pula yang disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. PKWT adalah perjanjian kerja untuk karyawan kontrak. Berikut ini adalah jenis pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹³

4. Perbedaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perbedaan pokok dari kedua perjanjian kerja ini ialah masa perjanjiannya. Pada karyawan kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), masa berlaku perjanjiannya paling lama yaitu 2 (dua) tahun. Selanjutnya, perjanjian kerja bisa diperpanjang untuk jangka waktu maksimal satu tahun. Sedangkan karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PKWTT adalah karyawan tetap yang perjanjian kerjanya tidak dibatasi periode tertentu.

Perbedaan lainnya, para karyawan tetap pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) direkrut untuk melakukan jenis-jenis pekerjaan waktu tidak tertentu yang sifatnya tetap dan terus menerus. Sedangkan karyawan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu yang tidak boleh lebih dari 3 tahun.

5. Masa Percobaan

Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) boleh dikenai masa percobaan, yang lamanya maksimal 3 bulan. Yang harus diingat

¹³*Ibid*, hal. 75

oleh Departemen HR adalah, selama masa percobaan, karyawan tersebut tidak boleh digaji di bawah upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Hal ini sesuai dengan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Faktanya, seringkali terjadi karyawan masa percobaan menerima gaji di bawah upah minimum, dengan alasan si karyawan belum benar-benar menjadi karyawan tetap perusahaan tersebut dan belum tentu 'lulus' masa percobaan.¹⁴

Jika mengalami kesulitan dalam mengubah praktik ini di perusahaan Anda, lebih baik ajak pimpinan perusahaan mengikuti *Training* HR yang membahas tentang rekrutmen. Dengan demikian, proses rekrutmen akan lebih efektif dan Anda tidak perlu 'membuang waktu' untuk mendidik karyawan dalam masa percobaan.

6. Akhir Periode Masa Kontrak

Bagi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), masa kontrak atau hubungan kerja berakhir jika karyawan pension; meninggal dunia; *resign*; muncul putusan dari pengadilan/lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.¹⁵

7. PKWTT Secara Lisan

Ternyata, pengangkatan seorang karyawan menjadi karyawan tetap (PKWTT) juga bisa dilakukan secara lisan. Namun, cukupkah itu bagi

¹⁴*Ibid*, hal. 80

¹⁵Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia Cetakan Ke-II, Jakarta, 2003, hal. 65

hubungan kerja yang legal. Undang-undang Nomor Indonesia tak luput mengatur hal ini. Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut mengamanatkan pengusaha untuk membuat surat pengangkatan resmi sebagai karyawan tetap. Surat pengangkatan itu setidaknya memuat nama lengkap karyawan, alamat, tanggal mulainya bekerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta besar upah yang menjadi hak karyawan tersebut. Surat ini sifatnya wajib dikeluarkan oleh pengusaha/perusahaan yang bersangkutan.¹⁶

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memiliki perbedaan yang signifikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), masa berlaku perjanjiannya paling lama yaitu 2 (dua) tahun. Selanjutnya, perjanjian kerja bisa diperpanjang untuk jangka waktu maksimal satu tahun. Sedangkan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah pekerja tetap yang perjanjian kerjanya tidak dibatasi periode waktu tertentu. Perbedaan signifikan lainnya, pada pekerja tetap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) direkrut memang untuk melakukan jenis-jenis pekerjaan waktu tidak tertentu yang sifatnya tetap dan terus-menerus.

8. Masa Percobaan pada PKWTT (Pekerja Tetap)

Pekerja tetap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) boleh dikenai masa percobaan, yang lamanya maksimal 3 (tiga) bulan. Hal yang perlu dicermati oleh Departemen HR adalah, selama masa percobaan tersebut pekerja tidak boleh digaji di bawah upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Hal tersebut dilandasi dengan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

¹⁶*Ibid.* Hal. 66

9. Akhir Periode Masa Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), masa kontrak atau hubungan kerja berakhir pada masa pensiun, meninggal dunia, *resign*, putusan dari pengadilan/lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap, atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja. Pengangkatan seseorang menjadi karyawan tetap (PKWTT) juga bisa dilakukan secara lisan. Namun, cukupkah itu bagi hubungan kerja yang sah menurut hukum. Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia telah mengatur hal tersebut.¹⁷

10. Perubahan Status Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT Menjadi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu PKWTT

Berdasarkan Pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja.
- b. Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah

¹⁷Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Cetakan Ke-III Jakarta, 2003, hal. 89

- menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja.
- c. Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dan menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak dilakukan penyimpangan.
- d. Dalam hal pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak melalui masa tenggang waktu yaitu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak tidak terpenuhinya syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.
- e. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaiannya dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

D. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program keselamatan kerja diatur lebih rinci dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Pada intinya materi yang diatur oleh undang-undang ini meliputi bab-bab peristilahan, ruang lingkup, syarat-syarat keselamatan kerja, pengawasan pembinaan, panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja, pelaporan kecelakaan, kewajiban dan hak tenaga kerja, kewajiban

bila memasuki tempat kerja, kewajiban pengurus dan ketentuan-ketentuan penutup. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tersebut masih dianggap sebagai peraturan penting yang mengatur keamanan kerja. Undang-Undang ini berlaku untuk semua tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Indonesia. Adapun ruang lingkup keselamatan kerja dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 2 menyatakan bahwa :

1. Yang diatur oleh Undang-Undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara, yang berada di dalam wilayah hukum kekuasaan hukum Republik Indonesia.

2. Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja.

Syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja Syarat-syarat Keselamatan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dalam Pasal 3 menyatakan bahwa :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;

- g) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
 - h) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis peracunan, infeksi dan penularan;
 - i) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
 - j) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
 - k) Menyelenggarakan penyegaran udara yang baik;
 - l) Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
 - m) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
 - n) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
 - o) mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
 - p) Mengamankan dan memperlancar, pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
 - q) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.¹⁸
2. Dengan peraturan perundangan dapat ditunjuk sebagai tempat kerja ruangan-ruangan atau lapangan-lapangan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan yang bekerja dan atau yang berada di ruangan atau lapangan itu dan dapat dirubah perincian tersebut dalam ayat (2). Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan,

¹⁸*Ibid*, hal. 62.

pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.

3. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan Pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan pada penyakit akibat kerja, pengendalian bahan di Tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Dengan demikian, Tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja;
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh;
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya;
- d. menjaga sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.¹⁹

Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang undangan yang berlaku.

¹⁹*Ibid*, hal. 64

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA

A. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja (manpower) diartikan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja memerlukan ketersediaan lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja kesempatan kerja menunjukkan ketersediaan lapangan pekerjaan untuk diisi pencari kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat ditegaskan bahwa tenaga kerja Pengertian menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 bukan hanya sebatas kegiatan pada masa kerja saja. Menurut peraturan tersebut ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja yang dimaksud disini didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat secara umum. Peraturan tersebut juga mengatur tentang tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Syarat penting yang harus dimiliki warga asing yang bekerja di Indonesia adalah memiliki visa kerja.

Tenaga kerja adalah sebagian dari seluruh penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa dari penduduk. Di Indonesia dipilih batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimum. Dengan perkataan lain tenaga

kerja di Indonesia adalah setiap penduduk yang berumur 10 tahun lebih. Sedang penduduk yang berumur dibawah 10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda terutama di desa-desa, yang bekerja atau mencari pekerjaan. Demikian juga di Indonesia tidak menganut batas umur maksimum.

B. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

1. Hak Tenaga Kerja

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesinambungan. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

- a. Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang Tenaga Kerja (UUTK) meliputi :
 - 1) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
 - 2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;

- 3) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- 4) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Hak-hak pekerja yang diatur Undang-Undang Tenaga Kerja (UUTK) terdapat pada Pasal 77 hingga Pasal 101 adalah meliputi hak-hak normatif buruh/pekerja seperti; hak atas pekerjaan dan upah normal, hak atas upah lembur, hak atas hari libur, hak atas izin dispensasi, hak atas cuti tahunan, hak atas cuti melahirkan untuk pekerja wanita, hak untuk menjalankan ibadah keagamaan, hak atas Tunjangan Hari Raya (THR), keagamaan, hak atas jaminan sosial tenaga kerja, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak untuk berorganisasi dalam serikat buruh, hak atas pesangon.

b. Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara lain adalah :

- 1) Upah;
- 2) Waktu istirahat;
- 3) Cuti;
- 4) Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan.

c. Kewajiban Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

- 1) Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab;
- 2) Menjaga rahasia perusahaan;
- 3) Bersikap loyal kepada perusahaan;
- 4) Menaati seluruh peraturan perusahaan.

d. Jenis Pekerjaan Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT):

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu tidak terlalu lama;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan;
- 5) Pekerjaan yang jenis, sifat, atau kegiatannya bersifat tidak tetap.¹

Pasal 58 UU Cipta Kerja menegaskan bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jika ada masa percobaan, maka pekerjaan tersebut batal demi hukum dan status karyawan berubah menjadi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

2. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban Tenaga Kerja Terhadap Penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di tempat kerja tertuang dalam Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 12 dimana terdapat 5 (lima) kewajiban utama tenaga kerja dalam penerapan K3 di tempat kerja, antara lain :

- a. Memberi keterangan yang benar apabila diminta pegawai pengawas / keselamatan kerja.
- b. Menggunakan (APD) Alat Pelindung Diri yang diwajibkan.
- c. Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat K3 yang diwajibkan.
- d. Meminta pada Pengurus agar dilaksanakan semua syarat-syarat K3 yang diwajibkan.

¹H. Zaeni Asyhadie, Rahmati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, Edisi Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, hal. 41

- e. Menyatakan keberatan kerja dimana syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Anggaran Pendapatan Daerah (APD) yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas yang dapat dipertanggungjawabkan.²

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja merupakan tanggung-jawab bersama. Dengan saling menunaikan kewajiban di tempat kerja, maka diharapkan penerapan K3 dapat dilaksanakan dengan baik. Perusahaan dan tenaga kerja sama-sama memiliki kewajiban terhadap penerapan K3 di tempat kerja.

C. Sistem Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian telah diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang menyebutkan bahwa perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Kata persetujuan tersebut merupakan terjemahan dari perkataan *overeekomst* dalam Bahasa Belanda. Kata *overeekomst* tersebut lazim diterjemahkan juga dengan kata perjanjian. Jadi persetujuan dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) tersebut sama artinya dengan perjanjian.

Menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, berpendapat bahwa perjanjian merupakan perbuatan hukum dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang lain atau lebih.³ Dari pendapat-pendapat di atas, maka pada dasarnya perjanjian adalah proses interaksi atau hubungan hukum dan dua

²*Ibid*, hal. 43

³Sri Ssudewi Masjchun Sofjan, *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya*, Bina Cipta, Bandung, 2009, hal.49

perbuatan hukum yaitu penawaran oleh pihak yang satu dan penerimaan oleh pihak yang lainnya sehingga tercapai kesepakatan untuk menentukan isi perjanjian yang akan mengikat kedua belah pihak. Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Berdasarkan pengertian di atas, maka ada sistem perjanjian kerja yang dapat kemukakan penulis eebagai berikut ini dimana istilah perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu contract law, sedangkn dalam bahasa Belanda disebut *overeenscomsrecht*. Perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Olewh karena itu bahww, setiap subjek kontrak harus memenuhi suatu kondisi tertentu agar dapat mengikat para pihak yang membuatnya. Jika Subjek hukumnya adalah orang, orang tersebut harus sudah dewasa atau dengan kata lain orang yang membuat perjanjian harus cakap atau mampu melakukan perbuatan hukum tersebut. Namun jika Subjeknya badan hukum harus memenuhi syarat formal suatu badan hukum. Kedua jenis subjek hukum tersebut memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam melakukan kontrak. Oleh karena itu, dalam hukum perjanjian, yang dapat menjadi subjek hukumnya adalah individu dengan individu atau pribadi dengan pribadi, badan hukum dengan badan hukum.

D. Berakhirnya Perjanjian Kerja.

Berakhirnya suatu perjanjian adalah dimana suatu kontrak/perjanjian merupakan selesai atau hapusnya sebuah kontrak yang dibuat antara dua pihak, yaitu pihak kreditur dan pihak debitur tentang suatu hal. Pihak kreditur adalah pihak yang berhak atas prestasi, sedangkan pihak debitur adalah pihak yang berkewajiban memenuhi prestasi. Segala sesuatu disini berarti segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang dapat menyebabkan kontrak/perjanjian berakhir. Berakhirnya suatu kontrak/ perjanjian diatur dalam Buku Ketiga Bab IV Tentang Hapusnya Perikatan dari Pasal 1381-1456 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Berikut akan diuraikan satu-persatu :

1. Pembayaran

Berakhirnya suatu kontrak/ perjanjian karena Pembayaran diatur dalam pasal 1381-1403 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Pembayaran dalam arti sempit adalah pelunasan utang oleh debitur kepada kreditur. Pembayaran ini dilakukan dalam bentuk uang maupun barang. Sedangkan pembayaran dalam arti yuridis tidak hanya dalam bentuk uang atau barang, tetapi juga dalam bentuk jasa.

2. Penawaran Pembayaran Tunai, Diikuti Dengan Penyimpanan (Konsignasi).

Konsignasi diatur dalam pasal 1404-1412 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yaitu suatu cara hapusnya perikatan dimana debitur hendak membayar hutangnya namun pembayaran ini ditolak oleh kreditur maka kreditur bisa menitipkan pembayaran melalui Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat.

3. Pembaruan Utang (Novasi)

Novasi diatur dalam pasal 1413-1424 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Novasi (Pembaruan Utang) adalah persetujuan, dimana suatu perikatan telah dibatalkan dan sekaligus suatu perikatan lain harus dihidupkan, yang ditempatkan ditempat yang asli. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) tidak hanya dititikberatkan pada penggantian objek perjanjian yang lama daripada perjanjian baru. Tetapi juga penggantian subjek perjanjian, baik debitur dan kreditur lama kepada debitur dan kreditur baru.

4. Perjumpaan Utang (Kompensasi)

Kompensasi atau perjumpaan utang diatur dalam pasal 1425-1435 KUHPer. Yang diartikan dengan kompensasi adalah penghapusan masing-masing utang dengan jalan saling memperhitungkan utang yang sudah dapat ditagih antara kreditur dan debitur. Kompensasi ini dapat terjadi berdasar demi hukum atau atas permintaan kedua belah pihak.

5. Percampuran Utang (*Konfusio*)

Percampuran utang diatur dalam pasal 1436-1437 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Percampuran utang adalah percampuran kedudukan sebagai orang yang berutang dengan kedudukan kreditur menjadi satu. Terdapat dua cara terjadinya percampuran utang, dengan jalan penerusan hak dengan alas hak umum dan dengan jalan penerusan hak di bawah alas hak khusus.

6. Pembebasan Utang

Pembebasan utang diatur dalam Pasal 1438-1443 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer). Pembebasan Utang adalah suatu pernyataan sepihak dari kreditur kepada debitur, bahwa debitur dibebaskan dari perutangan. Ada dua cara terjadinya pembebasan utang yaitu dengan cuma-cuma dan prestasi dari debitur.

7. Musnahnya Barang Yang Terutang

Musnahnya barang yang terutang diatur dalam pasal 1444-1445 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yaitu perikatan hapus dengan musnahnya atau hilangnya barang tertentu yang menjadi prestasi yang diwajibkan kepada debitur untuk menyerahkannya kepada debitur. Terdapat dua syarat yaitu musnahnya barang tersebut bukan karena kelalaian debitur dan debitur belum lalai menyerahkan kepada kreditur.

8. Kebatalan atau Pembatalan

Kebatalan atau pembatalan diatur dalam pasal 1446-1456 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Ada tiga penyebab timbulnya pembatalan kontrak yaitu adanya perjanjian yang dibuat oleh orang-orang yang belum dewasa dan dibawah pengampuan, tidak mengindahkan bentuk perjanjian yang disyaratkan dalam undang-undang, dan adanya cacat kehendak. Cacat kehendak yaitu berupa kesalahan, penipuan, paksaan dan penyalahgunaan keadaan dalam membuat perjanjian.

9. Berlakunya Suatu Syarat Pembatalan

Syarat batal adalah suatu syarat yang bila dipenuhi akan menghapuskan perjanjian dan membawa segala sesuatu pada keadaan semula, seolah-olah tidak

ada suatu perjanjian (diatur dalam Bab 1 Pasal 1265 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Biasanya syarat pembatalan ini berlaku pada perjanjian timbal balik. Pembatalan perjanjian diakui oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan pembatalan perjanjian harus memenuhi syarat pembatalan yang ditentukan. Pembatalan perjanjian yang membawa akibat perjanjian dianggap tidak pernah ada, tentu saja menimbulkan akibat hukum baru bagi para pihak di dalam perjanjian tersebut. Membatalkan suatu perjanjian harus dilakukan dengan mengajukan gugatan ke pengadilan dan bukan mengajukan permohonan, sehingga pengadilan akan mengeluarkan suatu putusan yang konstitutif untuk membatalkan perjanjian dan bukan mengeluarkan suatu penetapan pengadilan.

10. Lewat Waktu (Daluarsa)

Jangka waktu berakhirnya kontrak tidak ada yang sama antara satu dengan yang lainnya. Ada yang singkat dan ada juga yang lama. Penentuan jangka waktu kontrak ini adalah kesepakatan antara kedua belah pihak. Penentuan jangka waktu ini dimaksudkan bahwa salah satu pihak tidak perlu memberitahukan tentang berakhirnya kontrak, karena para pihak telah mengetahui waktu kontrak berakhir.⁴ Berakhirnya kontrak/perjanjian menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) diatas, juga dikenal beberapa sebab yang membuat kontrak/ perjanjian berakhir yaitu :

1. Dilaksanakan Objek Perjanjian

Objek perjanjian adalah sama dengan prestasi. Prestasi dapat berupa memberikan sesuatu, berbuat sesuatu dan tidak berbuat sesuatu. Dengan telah

⁴H. Zaeni Asyhadie, Rahmati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia Edisi Pertama*, Penerbit, Prenadamedia Group, 2019, hal. 3

dilaksanakan objek perjanjian maka perjanjian antara debitur dan kreditur berakhir, baik dilakukan secara diam-diam maupun secara tegas.

2. Kesepakatan Kedua Belah Pihak

Kesepakatan kedua belah pihak merupakan salah satu sebab kontrak/perjanjian berakhir, dimana kedua belah pihak menyepakati untuk menghentikan kontrak yang telah ditutup diantara keduanya. Motivasi mereka untuk menghentikan sebuah kontrak berbeda-beda, ada yang menyepakati karena nilai kemanusiaan dan ada juga yang menyepakati karena bisnis.

3. Pemutusan Kontrak Secara Sepihak

Walaupun kontrak harus dilakukan dengan iktikad baik dari kedua belah pihak, terkadang juga terjadi pemutusan kontrak secara sepihak, hal ini juga menjadi sebab berakhirnya kontrak. Yang terjadi adalah karena salah satu pihak lalai dalam pemenuhan prestasi, sehingga pihak lain sangat terpaksa memutuskan kontrak secara sepihak.

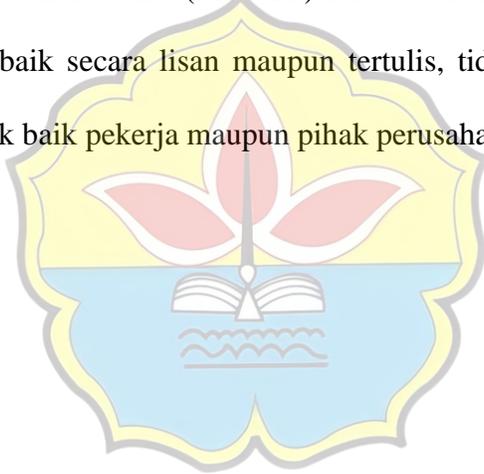
1. Putusan Pengadilan

Penyelesaian sengketa kontrak dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Apabila di luar pengadilan (konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi dan penilain akhir) telah dilakukan oleh para pihak namun masih belum menemukan titik temu, terutama pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri ditempat kontrak atau objek berada. Pengadilan dapat memutuskan untuk mengakhiri kontrak yang dibuat oleh para pihak, berdasarkan alat bukti yang disampaikan.

Biasanya, perusahaan tidak pernah menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) langsung kepada pekerja baru. Keabsahan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, selama ada kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja.
- b. Namun, untuk meminimalkan potensi perselisihan, perjanjian tertulis tetap dianjurkan.

Titik temu dalam permasalahan di atas bahwa antara pihak Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) harus dilakukan adanya perjanjian yang jelas, terbuka baik secara lisan maupun tertulis, tidak menimbulkan kerugian salah satu pihak baik pekerja maupun pihak perusahaan.



BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) DI RESTORAN KAMPUNG KECIL KOTA JAMBI DI TINJAU DARI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Restoran Kampung Kecil PAL Merah Jambi Menurut Undang-undangan Ketenagakerjaan.

Setiap tenaga kerja yang bekerja dalam berbagai perusahaan, diperlukan adanya perlindungan hukum. Perlindungan hukum dalam artian setiap tenaga kerja tetap maupun tidak tetap harus memperoleh keamanan, kenyamanan dan kesehatan. Jangan pihak perusahaan merasa hanya bersifat kontrak, semena-mena memperkerjakan tenaga kerjanya tanpa aturan.

Dalam pelaksanaan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu di Restoran Jambi Kecil Kota Jambi dalam bidang tenaga kerjaan, maka semua pihak terlibat harus melakukan suatu bentuk perjanjian kerja yang terbuka dan transparan, agar semua yang terlibat benar-benar mengetahui. Ada beberapa bentuk pelaksanaan perjanjian kerja antara lain adalah :

1. Melalui Lamaran Bekerja Ke Restoran Jambi Kecil Kota Jambi Menerima Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) maka pihak perusahaan dalam hal ini Restoran Kempung Kecil Kota Jambi perusahaan penerima pekerjaan disebut juga sebagai tenaga kontrak, yang menerima dan sekaligus memperkerjakan tenaga kerjanya selama waktu yang sudah ditentukan, dan pekerja tersebut yang menerika pekerja secara perorangan.

Pekerja terlebih dahulu melakukan lamaran kerja ke pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi hanya melalui lisan saja, menghadap pimpinan Restoran Kampung Kecil Kota Jambi, melalui tatap muka tersebut pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi memberikan beberapa pertanyaan, dan aturan-aturan dalam bekerja di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi, terutama masalah upah, bidang pekerjaan yang akan dilaksanakan, kemudian lamanya waktu dalam bekerja.

Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Supriyadi pegawai bagian pelayanan yang mengatakan bahwa :

Persoalan perlindungan hukum yang diberikan dari pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi kepada seluruh Pekerja secara rinci tidak ada, karena kami sifatnya hanya pekerja lepas sewaktu-waktu akan berhenti dan keluar dari Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ini tidak ada masalah, karena pihak perusahaan tidak menjamin, apabila pekerja ada permasalahan hukum.¹

Kemudian dari segi keselamatan kerja juga mendapat perhatian pihak perusahaan, terjadinya pekerja yang sakit, terjadinya misalnya kebakaran dan ancaman dari luar, maka secara langsung tidak langsung menjadi perhatian yang menyangkut dengan Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tersebut, tapi terjadi tanpa kesengajaan.

Berdasarkan dari beberapa hasil wawancara, bahkan dalam pelaksanaan para pekerja mau bekerja di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi semuanya hanya melamar secara lisan langsung menemui pimpinan Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tersebut, bila pekerja sudah diberi petunjuk, masalah honor, waktu kerja, bidang pekerjaan, dan mematuhi aturan maka para pekerja

¹Wawancara dengan Supriyadi, *Pegawai Bagian Pelayanan Restoran Jambi Kecil Kota Jambi*, Tanggal 24 Desember 2024.

langsung bekerja. Karena honor pekerja tidak sama tergantung bidang kerjanya apa.

Dalam hasil analisa penulis bahwa, ada beberapa jenis perlindungan menurut Undang-undang Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah yaitu :

- a. Perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang disebut kesehatan kerja
- c. Perlindungan teknis, suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga tenaga kerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh peralatan kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Sehingga diperlukan bentuk perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja. Perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap tenaga kerja harus menjamin tenaga kerja pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pada saat sebelum bekerja perlindungan yang harus diberikan meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan

penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan.

2. Perjanjian Kerja

Pelaksanaan perjanjian kerja antara pihak Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi dilakukan hanya melalui lisan tidak tertulis. Karena pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi sepertinya tidak mau ambil resiko, karena kalau menggunakan perjanjian secara tertulis tanggungjawab pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tentu besar. Karena isi perjanjian harus sesuai dengan apa yang sudah menjadi aturan dalam bekerja dari pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi jadi harus jelas dan tegas.

Antara pekerja dan pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tentu besar tidak ada perjanjian tertulis hanya secara lisan saja, karena pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tidak mau banyak tanggungjawab beban yang harus di tanggung. Misalnya ada pekerja yang sakit, dan kecelakaan, maka ini diluar tanggungjawab pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tentu besar.

Untuk itu dalam suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tidak menggunakan secara tertulis, lepas saja karena kapan mau berhenti kerja lepas saja tidak ada uang pesangon dan lain-lainnya, kalau ada juga hanya Cuma-Cuma tidak sepenuhnya uang pesangon itu diberikan. Apa yang dilakukan antara pihak pekerja dengan pihak restoran tidak ada perjanjian tertulis, hanya perjanjian secara lisan, hal ini dilakukan karena pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tidak mengambil pusing, mau berhenti kapan saja silahkan, perusahaan tidak tanggungjawab tentang

pesangon, honor lainnya. Artinya hanya pamit untuk mengundurkan diri dari bekerja di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tersebut.

Dalam hal ini seharusnya perjanjian tertulis itu ada, karena apabila sesuatu dengan para pekerja, maka pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi mempunyai rasa tanggungjawab, terutama masalah keselamatan kerja, termasuk masalah kesehatan. Abila perjanjian kerja hanya secara lisan dan tidak tertulis, maka suatu saat timbul masalah, maka para pekerjalah yang merasa dirugikan. Karena perhatian pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi dengan para pekerja tidak dilaksanakan dan termasuk tanggungjawabnya.

Oleh karena itu 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. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Hak-hak Pekerja

a. Hak Memperoleh Upah

Gaji atau upah merupakan hal yang paling mendasar dari hak karyawan. Hak memperoleh gaji atau upah juga sudah tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi : 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.

Berdasarkan pengaturan tentang hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja pada Restoran Kampung Kecil Kota Jambi diketahui bahwa hak pekerja berupa upah yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan berdasarkan penguasaan skill yang dimiliki oleh pekerja begitu juga bonus yang diberikan. Dari hasil wawancara penulis dengan pemilik Restoran Jambi Kecil Kota Jambi upah pekerja berkisar Rp 2.200.000,- s/d Rp 5.000.000,-².

Upah Minimum Provinsi Jambi (UMP Jambi) tahun 2022 yaitu sebesar Rp.2.630.612,-. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara diatas bisa diketahui bahwa masih ada pekerja yang menerima upah lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi. Sedangkan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 90 Ayat (1) menyebutkan bahwa: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum” selanjutnya menurut Pasal 90 Ayat (2) “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan. Berdasarkan masalah di atas bahwa, persoalan upah sudah mendekati sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan,

b. Tanggung Jawab Pekerja Berdasarkan Waktu Kerja

Jam kerja seorang Karyawan tidak semata-mata diputuskan sebuah Perusahaan, melainkan harus sesuai dengan Undang-undang Pasal 7

²Wawancara dengan Agus Sartono, *Pemilik Restoran Jambi Kecil Kota Jambi*, Tanggal 24 Desember 2024.

Undang-undang Ketenagkerjaan, yang menyatakan bahwa 7 jam satu hari untuk pekerja yang bekerja enam hari dalam seminggu, dan 8 jam bagi pekerja yang bekerja lima hari dalam seminggu.

Namun dalam kenyataan waktu yang digunakan untuk bekerja di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi beroperasi setiap hari mulai dari pukul 11.00 wib (siang) s/d pukul 21.00 wib (malam) yang artinya para pekerja tersebut dalam waktu 1 (satu) hari melakukan pekerjaan selama 10 (sepuluh) jam dan 70 (tujuh puluh) jam dalam waktu 1 (satu) minggu. Dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 77 Ayat (1) menentukan, setiap pengusaha wajib melakukan ketentuan waktu kerja. Selanjutnya menurut Ayat (2) waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) meliputi : 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, dan untuk 5 hari kerja dalam 1 (satu) minggunya.

Dari data wawancara dengan Amin Kardati Bagian Pelayanan memberikan keterangan bahwa :

Pekerja di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi telah bekerja selama 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari, 70 (tujuh puluh) jam satu (1) minggu yang artinya melebihi batas ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan ketentuan waktu kerja di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tidak berjalan dengan baik. Ada kesenjangan antara peraturan yang telah ditetapkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan dengan kenyataan di Restoran Jambi Kecil Kota Jambi, telah terjadi pelanggaran hak-hak untuk para pekerja.³

³Wawancara dengan Amin Kardati, *Bagian Pelayanan Restoran Jambi Kecil Kota Jambi*, Tanggal 24 Desember 2024.

Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan pekerja.
- 2) Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur pekerja atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target untuk perusahaan.
- 3) Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Tiga hal di atas adalah sedikit kutipan mengenai hak yang dimiliki perusahaan atau pengusaha. Jelas, setiap poinnya memiliki penjabaran yang rinci jika dilihat pada regulasi baku yang tertulis. Namun dalam usaha pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tidak menerapkan Undang-undang Ketenagakerjaan, hal inilah sulit untuk dilakukan upaya dan solusi apabila suatu saat terjadi konflik dan masalah-masalah lain, termasuk tidak menggunakan perjanjian secara tertulis.

b. **Hak Terhadap Kenyamanan Kerja**

Kenyamanan sebagai kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketenangan dan kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungan. Dengan demikian, kenyamanan kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh seseorang dalam bekerja, kondisi dimana kita merasa dihargai, merasa aman, senang, dan tidak ada beban pikiran. Kenyamanan perlu didapatkan setiap orang dalam bekerja, begitu juga halnya dengan di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi kenyamanan kerja memang harus diciptakan, sehingga pekerja tidak merasa bosan dan memberikan semangat melaksanakan tugas-tugasnya.

Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan pekerja Deni Gustina yang mengatakan bahwa :

Dilingkungan saya bekerja dikatakan nyaman, karena lokasinya tidak jauh dari tempat tinggal saya, lingkungan bersih pimpinan dan pemilik Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ramah, jadi kenyamanan selalu dirasakan oleh semua pekerja, artinya permasalahan kenyamanan kerja di Restoran Jambi Kecil Kota Jambi kelihatan bersih dan teratur.⁴

Apabila seorang pekerja merasa tidak nyaman, maka sesuatu pekerjaan yang dikerjakan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal. Adapun kenyamanan kerja pustakawan yang penulis maksudkan adalah suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar yang dirasakan oleh para pekerja dalam bekerja pada Restoran Kampung Kecil Jambi.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa permasalahan kenyamanan pekerja yang bekerja di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ini menjadi perhatian Restoran Jambi Kecil Kota Jambi baik dan telah diterapkan oleh pihak pemilik Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tersebut.

c. **Hak Terhadap Keamanan dan Keselamatan Kerja**

Perlindungan berikutnya adalah terciptanya rasa aman dan perlunya keselamatan kerja para pekerja dilingkungan Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ini menjadi perhatian Restoran Kampung Kecil Kota Jambi baik dan telah diterapkan oleh pihak pemilik Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tersebut.

Setiap pekerja yang berjumlah 15 orang tentu pihak pemilik Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tetap memperhatikan dari segi keamanan dan keselamatan kerja, karena hal ini dilakukan untuk minimalis terjadinya

⁴Wawancara dengan Deni Gustina, *Pekerja Bagian Pelayanan Restoran Jambi Kecil Kota Jambi*, Tanggal 24 Desember 2024.

kecalakaan kepada para pekerja. Hal ini dikemukakan oleh Ibu Deni Gustina yang mengatakan bahwa :

Selama saya bekerja di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tidak pernah terjadinya musibah, luka dan sakit. Karena pemilik Restoran Kampung Kecil Kota Jambi selalu memperhatikan dari segi keamanan dan keselamatan kerja, karena nanti merepotkan kita semua apabila sering terjadi musibah maupun hal-hal yang tidak diinginkan.⁵

Perusahaan telah mempekerja kurang lebih 15 orang, tetap memperhatikan dari segi kewananan dan keselamatan kerja para pekerjanya, bukan hanya sekedar mempekerjakan orang dan mendapatkan keuntungan yang besar, akan tetapi hak-hak mereka tetap saya perhatikan, walaupun secara keseluruhan belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, maka persoalan keamanan dan keselamatan pekerja menjadi perhatian pemilik Restoran Jambi Kecil Kota Jambi, karena para pekerja telah melaksanakan dengan baik, disiplin waktu, artinya pemilik Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tidak mengabaikan tanggungjawabnya kepada para pekerjanya.

B. Faktor-faktor Penghambat Pemenuhan Hak Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.

Faktor penghambat pemenuhan hak-hak pekerja waktu tidak tertentu sepenuhnya kembali pada pihak perusahaan yaitu Restoran Kampung Kecil Kota Jambi, dalam pelaksanaan di lapangan tentu saja ada beberapa faktor penghambat

⁵Wawancara dengan Deni Gustina, *Pekerja Bagian Pelayanan Restoran Jambi Kecil Kota Jambi*, Tanggal 24 Desember 2024.

dalam hal pemberian hak-hak para pekerja Restoran Kampung Kecil Kota Jambi.

Dainatara faktor penghambat dimaksudkan adalah :

1. Tidak Menerapkan dan Menggunakan Undang-undang Ketenagakerjaan

Pada Undang-Undang Nomor. 13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu :

- a. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Hal ini penulis ketahui dari hasil wawancara dengan mantan pekerja Restoran Kampung Kecil Kota Jambi beliau mengatakan bahwa :

Pekerja disini memiliki perjanjian kerja yang tertulis, namun ada kalanya hak-haknya tidak terpenuhi, seperti ada penambahan waktu dan, dan ada beberapa bagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan bagian kerja, seperti Bagian Pelayanan, Bagian Cuci Piring dan Bagian Kebersihan, mengingat mencari kerja susah saat ini, maka mau tidak mau harus dilakukannya di walaupun Bagian Pelayanan.⁶

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur. Ketentuan waktu kerja diatas juga hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu

⁶Saudara Raihan Jati Pengestu, *Mantan Pekerja Restoran Jambi Kecil Kota Jambi*, Tanggal 24 Desember 2024.

atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Namun dalam kenyataannya masalah jam kerja tidak sesuai dengan Undang-undang bahwa jam pekerja yang diterapkan di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi mencapai 10 Jam sementara dalam aturan Undang-undang hanya 6 – 7 Jam. Artinya adanya pelanggaran yang dilakukan Restoran Jambi Kecil Kota Jambi.

Pengaturan tentang hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja pada Restoran Kampung Kecil diketahui bahwa hak pekerja berupa upah yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan berdasarkan penguasaan skill yang dimiliki oleh pekerja begitu juga bonus yang diberikan. Dari hasil wawancara penulis dengan pemilik Restoran Kampung Kecil upah pekerja di Restoran Kampung Kecil berkisar Rp 2.000.000,- s/d Rp 4.000.000, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Didah Ubaidah Mantan Pekerja di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi mengatakan bahwa :

Saya pernah bekerja di restoran sini kurang lebih satu tahun, memang pembayaran uang ada yang masih di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi, artinya tidak sesuai antara pendapatan dan pengeluaran, namun akhirnya saya keluar juga karena pada waktu itu saya sebagai Bagian Pencuci Piring. Namun dalam masalah pekerja yang berhenti dengan cara permisi dan izin dengan pihak pimpinan, maka perusahaan memberikan bonus atau ucapan terima kasih kepada pekerja sesuai dengan lamanya waktu bekerja dengan nilai Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000, walaupun gaji/upah selama kerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi. Apabila pekerja berhenti tidak permisi dan memberitahu pimpinan, maka tidak mendapat bonus⁷

⁷Didah Ubaidah, *Mantan Pekerja Restoran Jambi Kecil Kota Jambi*, Tanggal 24 Desember 2024.

Hal senada berdasarakan hasil wawancara dengan Siti Rohani Pekerja di Restoran Kampung Kecil Pal Merah Jambi mengatakan bahwa :

Saya bekerja di Restoran Kampung Kecil Pal Merah Jambi selama 1,5 tahun, memang pembayaran upah banyak juga penggunaan waktu lembur juga ada yang tidak diperintungkan, artinya tidak sesuai antara aturan dan perjanjian semula, walaupun 15 - 20 menit seharusnya perusahaan diperhitungkan namun kadang-kadang-kadang tidak di hitung ini bagian lain. Saya bekerja di Bagian Penyusunan Menu masakan, gaji saya sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang sudah 2 tahun bekerja di sini.⁸

Kemudian dalam upah yang diberikan pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada prinsipnya telah mengatur bahwa pengusaha dilarang memberikan upah di bawah upah minimum. Kemudian Pasal 91 UU Ketenagakerjaan mempertegas dengan menyebutkan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Intinya, kesepakatan mengenai pengupahan antara pekerja/buruh dengan pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan, biasanya ketentuan pengupahan ditetapkan dalam sebuah keputusan gubernur di masing-masing Propinsi yang dijadikan acuan dalam penentuan pemberian upah minimum bagi pekerja/buruh. Walaupun pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah di bawah upah minimum, tetapi pengusaha diperbolehkan menanggukkan

⁸Siti Rohani, *Pekerja Restoran Restoran Jambi Kecil Kota Jambi*, Tanggal 24 Desember 2024.

pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam upah pekerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Upah Minimum Provinsi Jambi (UMP Jambi) tahun 2022 yaitu sebesar Rp.2.630.612. Dengan demikian bahwa pemilik Restoran Kampung Kecil Kota Jambi upah pekerja di Restoran Jambi Kecil Kota Jambi berkisar Rp 2.200.000,- s/d Rp 5.000.000,- Artinya upah pekerja yang diberikan oleh Restoran Jambi Kecil Kota Jambi masih ada sebagian dibawah upah Minimum Provinsi Jambi (UMP Jambi), di bagian pengupahan juga tidak sesuai.

2. Tidak Menggunakan Perjanjian Secara Tertulis

Dalam pelaksanaan pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan Restoran Kampung Kecil Kota Jambi perlu menjadi perhatian pihak perusahaan. Karena sebenarnya pekerja merupakan sumber daya manusia yang bertindak memajukan dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai target. Dua unsur ini diatur secara jelas di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan hak, kewajiban serta hukum terkait ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja, sebagaimana diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini dilakukan untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban yang didapat oleh kedua pihak secara adil.

Akan tetapi, walaupun sudah ada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang hukum ketenagakerjaan, masih ada sebagian perusahaan yang seringkali menghiraukan peraturan tersebut sehingga kesejahteraan pekerja kurang diperhatikan atau bisa sebaliknya. Padahal, Undang-Undang

Ketenagakerjaan yang dibuat bertujuan untuk memberdayakan, memberi perlindungan, dan memberi kesempatan kerja kepada pekerja atau karyawan.

Disinilah yang menjadi permasalahan bahwa tidak ada perjanjian antara pekerja dengan pihak perusahaan memang sulit untuk dipertanggungjawabkan. Hasil wawancara dengan pihak pekerja Bagian Pelayanan yang mengatakan bahwa :

Memang selama ini pekerja di Restoran Jambi Kecil Kota Jambi tidak menggunakan surat perjanjian tertulis dan hanya secara lisan saja, pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi untuk menghindari segala resiko yang akan terjadi kedepannya, inilah alasan pihak Restoran Jambi Kecil Kota Jambi, tidak melakukan suta perjanjian tertulis, agar mudah dalam melakukan pemberhentian, pemecatan dan lain sebagainya.⁹

Semua pekerja yang bekerja di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tidak menggunakan perjanjian tertulis, hanya menggunakan perjanjian secara lisan, artinya pihaknya tidak mau menanggung resiko. Yang penting pekerja dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan perintah, persoalan waktu kerja pekerja mau melaksanakan dan siap menerima gaji sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh pihak pimpinan Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tersebut.

Perjanjian kerja secara tertulis kepada para pekerja, karena pekertja tidak menggunakan waktu yang tidak tetap, artinya kapan saja pekerja mau keluar, dan mau berhenti bekerja silahkan, karena kalau menggunakan perhanjian tertulis bagi saya repot, banyak aturan tuntutan di kemudian, karena ini sifatnya hanya kafe, maka saya tidak melakukan dengan perjanjian tertulis cukup secara lisan.

⁹Wawancara dengan Lupus, *Bagian Pelayanan Restoran Jambi Kecil Kota Jambi*, Pada Tanggal 20 September 2020

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, maka dapat ditegaskan bahwa, pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi dalam melakukan kerjasama dengan Restoran Kampung Kecil Kota Jambi secara umum tidak melakukan perjanjian secara tertulis, dan hanya melakukan secara lisan, artinya pihak Restoran Jambi Kecil Kota Jambi tidak mau mengambil resiko kepada pihak pekerja, akan tetapi sifatnya menggunakan para pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT). Artinya kapan pekerja masuk dan mau keluar, yang penting perhitungan upah atau gaji dihitung setiap bulan. Termasuk pekerja yang bekerja dalam waktu 1 – 12 bulan yang mau keluar silahkan, atau bisa 1 bulan kerja mau keluar atau berhenti silahkan, pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi mengizinkan.

3. Kenyamanan Kerja

Hambatan yang dialami para pekerja yang berkenaan dengan kenyamanan kerja tetap dilaksanakan oleh pihak pemilik Restoran Kampung Kecil Kota Jambi, karena tanpa kenyamanan maka para pekerja tidak akan semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya kenyamanan kerja para pekerja di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tidak ada hambatan. Perhatian pemilik Restoran Kampung Kecil Kota Jambi, kebersihan, penggunaan alat-alat masak, menggunakan tutup rambut/kepala, penerapan protokoler kesehatan, mencuci tangan dan menghindari kerumunan, menjaga jarak sudah diterapkan.

4. Keamanan dan Keselamatan Kerja

Dari segi keamanan dan keselamatan kerja para pekerja adalah sangat penting, bagaimana pekerja akan tenang dan nyaman apabila tidak adanya rasa aman dan keselamatan bagi dirinya, karena apabila masalah keamanan dan

keselamatan kerja tidak ada, maka pekerja akan sulit untuk berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan maksimal, artinya jangan sampai ada rasa takut dan khawatir dalam pemikiran pekerja selama melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

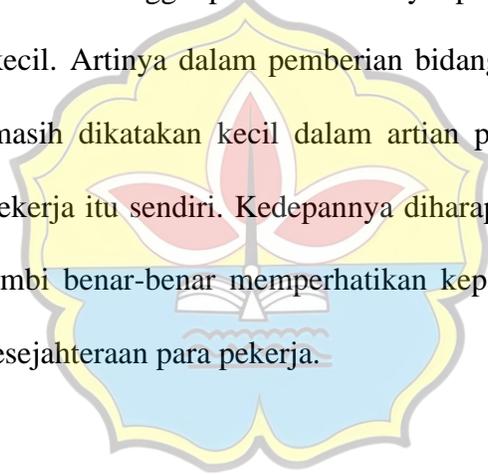
Masalah keselamatan, kesehatan dan keamanan (P3) kerja ini dibuat tentu mempunyai tujuan di buatnya keselamatan, kesehatan dan keamanan K.3 secara tersirat tertera dalam Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja tepatnya. Dalam pelaksanaannya keselamatan, kesehatan dan keamanan K.3 adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan sistem dan produktifitas kerja. Secara teoritis istilah-istilah bahaya yang sering ditemui dalam lingkungan kerja meliputi beberapa hal sebagai berikut : (1) Suatu keadaan yang memungkinkan/dapat menimbulkan kecelakaan, penyakit, kerusakan atau menghambat kemampuan pekerja yang ada, (2) Tingkat Bahaya Peluang bahaya sudah tampak (kondisi bahaya sudah ada tetapi dapat dicegah dengan berbagai tindakan preventif.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan pihak pemilik Restoran Jambi Kecil Kota Jambi mengatakan bahwa :

Saya tetap memperhatikan segi keamanan dan keselamatan kerja, jangan sampai para pekerja meimbulkan kecelakaan selama bekerja, karena nanti akan menimbulkan masalah, karena akibat luka, jatuh dan masalah lainnya. Tapi saya tetap memperhatikan para pekerjanya dari segi keamanan dan keselamatan kerja.¹⁰

¹⁰Wawancara dengan Edo Herlambang, *Pemilik Restoran Jambi Kecil Kota Jambi*, 20 Desember 2024.

Pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tentu saja sudah melaksanakan dari segi keamanan dan keselamatan kerja, walaupun disisi lain belum maksimalnya pelaksanaannya. Dengan melaksanakan keamanan dan keselamatan kerja akan dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sehingga alasan karyawan untuk tidak masuk bekerja karena cedera atau sakit semakin berkurang. Pekerja yang bekerja pada tempat kerja yang benar-benar memperhatikan keamanan dan keselamatan pekerjaanya kemungkinan untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil sehingga penuntutan biaya pengobatan untuk kesehatan mereka juga kecil. Artinya dalam pemberian bidang kesehatan, keananan dan keselamatan masih dikatakan kecil dalam artian perhatian pihak perusahaan kepada para pekerja itu sendiri. Kedepannya diharapkan pihak Restoran Jambi Kecil Kota Jambi benar-benar memperhatikan kepara para pekerja, sehingga terjaminnya kesejahteraan para pekerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari beberapa permasalahan dan hasil penelitian, maka pada Bab akhir pembahasan dapat penulis ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yaitu dengan tidak melakukan sistem perjanjian tertulis, perjanjian dilakukan hanya melalui lisan. Artinya pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi secara tidak langsung tidak mau mengambil resiko kedepannya, karena mengingat pekerja ini tidak menggunakan waktu kerja tidak tetap, artinya kapan saja pekerja mau berhenti maupun keluar bekerja tidak masalah, perlindungan hukum lainnya adalah, dari segi kenyamanan kerja, keamanan dan keselamatan kerja.
 - a. Faktor-faktor penghambat pemenuhan hak terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, dimana pemenuhan hak pekerja hanya gaji yang dihitung selama satu bulan, dalam pemberian upah pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi, dimana gaji diberikan dengan nilai Rp. 2.200.000 – 5.000.000 tergantung bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja, sementara gaji menurut Upah Minimum Provinsi (UMP)

mencapai Rp. 2.630.612. Tetapi gaji secara minimum masih di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi.

B. Saran

Sebagai masukan dalam penulisan skripsi ini, maka ada beberapa saran yang penulis kemukakan di sini antara lain adalah :

1. Pihak Restoran Kampung Kecil harus selalu memberikan suatu bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan pihak Restoran Jambi Kecil yang disesuaikan dengan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yaitu dengan tidak melakukan sistem perjanjian tertulis, perjanjian dilakukan hanya melalui lisan. Artinya pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi secara tidak langsung tidak mau mengambil resiko kedepannya, karena mengingat pekerja ini tidak menggunakan waktu kerja tidak tetap, artinya kapan saja pekerja mau berhenti maupun keluar bekerja tidak masalah, namun pihak Restoran Jambi Kecil harus ada perhatian dan pengertian, namun dalam masalah pekerja yang berhenti dengan cara permisi dan izin dengan pihak pimpinan, maka perusahaan memberikan bonus atau ucapan terima kasih kepada pekerja sesuai dengan lamanya waktu bekerja dengan nilai Rp, 500.000 – Rp. 1.000.000.
2. Pihak Restoran Kampung Kecil harus menerapkan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, dimana pemenuhan hak pekerja hanya gaji yang dihitung selama satu bulan, dalam pemberian upah pihak Restoran Kampung Kecil Kota Jambi tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi, dimana gaji diberikan dengan nilai Rp. 2.200.000 – 5.000.000 tergantung bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja, sementara gaji

menurut Upah Minimum Provinsi (UMP) mencapai Rp. 2.630.612. Tetapi gaji secara minimum masih di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi. Seharusnya pihak perusahaan tidak boleh memberikan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), karena apabila peraturan tersebut tidak dilaksanakan oleh perusahaan, maka pihak pemerintah dapat mencabut izin usaha tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, ninth edition, St. Paul : West, Jakarta 2009
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2009
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2012.
- Dikdik M. Arief Mansur dan Elisatris Gultom, *Perlindungan Hukum*, Bina Aksara, Jakarta 2011
- Hardijan Rusli , *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia Cetakan Ke-II, Jakarta, 2003
- H. Zaeni Asyhadie, Rahmati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, Edisi Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019
- H. Zaeni Asyhadie, Rahmati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia Edisi Pertama*, Penerbit, Prenadamedia Group, 2019
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Cetakan Ke-III Jakarta, 2003
- I. Wayan Sudirman dan I. Putu Danendra Putra, *Pengaruh Modal dan Tenaga Kerja terhadap Pendapatan dengan Lama Usaha sebagai Variabel Moderating*, Jurnal Volume. 5 Nomor. 9 Oktober 2022
- Jodhi Yudono, *Pulang Kampung*, Penerbit Bina Aksara Cetakan Ke-III, Jakarta 2017
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram, 2003
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram, 2003.
- Marsum, W. *Restoran dan Segala Permasalahannya*. Penerbit Alumni Edisi Ke-.4Yogyakarta, 2005

- Nasution, Bahder Johan, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2008.
- Philipus M. Hadjon, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011
- R Subekti, *Hukum Perjanjian*, Penerbit PT. Intermasa Cetakan yang Ke- III. Jakarta, 2009
- Rizki Herdian Zenda, *Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya*, Jurnal. Volume 5 No. 01 Maret 2021
- Sajipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti Cetakan yang Ke-II, Bandung 2000
- Sajipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti Cetakan Ke-II, Bandung, 0023
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Penerbit PT. Intermasa, Cetakan Ke-III, Jakarta, 2001
- Sri Ssudewi Masjchun Sofjan, *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya*, Bina Cipta, Bandung, 2009
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023, *Tentang Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Penerbit Widiya Karya, 2023,
- Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Karya Cetakan Ke-II, Jakarta, 2018
- Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010.

2. Jurnal Hukum

- Mughammad Iqbal, MLJ Merdeka Law, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Lepas*. Jurnal : Pohan SSNI 2722 – 7448 Volume . 2 Nomor. 12. 2020.
- R Subekti, *Hukum Perjanjian*, Penerbit PT. Intermasa Cetakan yang Ke- III. Jurnal : Pohan SSNI 2722 – 7448 Jakarta, 2020.
- Rasito-Abdul Razak Jurnal : *Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak/Harian Lepas*, SSNI 3451 – 4887 Volume 1 Nomor. 1, 2020.
- Yuliana, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Harian Lepas Terhadap Kecelakaan Kerja Dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan (Studi di Hotel Vila Ombak)*, Jurnal : Pohan SSNI 2342 – 8467 Fakultas Hukum Universitas Mataram, 2020

3. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

-----, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

-----, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga-kerjaan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta, penerbit Widiya Karya

