

**BAB II**  
**KETENTUAN HUKUM HAK TENAGA KERJA MENURUT**  
**UU KETENAGAKERJAAN DAN UU CIPTA KERJA**

**A. Pengertian Dan Dasar Hukum Ketenagakerjaan**

**1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2), Undang- Undang Dasar (UUD) Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Tujuan tersebut diwujudkan dalam bentuk hak warga Negara, dimana Negara wajib menyelenggarakan perlindungan bagi warga negaranya. Sebagaimana ditegaskan dalam Pembukaan UUD 1945, salah satu tujuan pembentukan Pemerintahan Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut sebagai hukum perburuhan, dan sekarang pun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun di dalam dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata "*arbeidsrecht*". Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.<sup>13</sup> Menurut Moenaar merumuskan bahwa hukum perburuhan *arbeidsrecht* adalah

---

<sup>13</sup> Dede Agus, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, Banten, hlm.12.

bagian dari hukum yang berlaku dan pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikannya, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan pengusaha.<sup>14</sup> Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Kehadiran Undang-Undang (UU) No. 25 Tahun 1997 telah menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara Jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana Jamsostek. UU ini ditangguhkan kemudian diganti oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara/LN Tahun 2003 No. 39, Tambahan LN Tahun 2003 No. 4279).

Hukum Ketenagakerjaan juga disebut Hukum Perburuhan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279,<sup>3</sup> memberikan definisi-pengertian sebagai pembatasan, antara lain bawah ini:

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

---

<sup>14</sup> Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan Ketujuh, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1985, h. 1

- c. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain.
- e. Pengusaha adalah
  - 1. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankansuatu perusahaan milik sendiri;
  - 2. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdirisendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - 3. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pemaknaan hukum perburuhan mengandung 3 (tiga) unsur, yaitu:<sup>15</sup>

- a. Ada Peraturan yang Mengatur
- b. Bekerja pada Orang
- c. Mendapat Upah.

Terhadap penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yangtelah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. Upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya.

<sup>15</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, Hukum Ketenagakerjaan/hukum Perburuhan, Jakarta: Yayasan pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia jakarta, 2019, hlm 8.

Kebalikan pemberian upah dalam hubungan kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk memberi pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberikan pekerjaan.

## **2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan**

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.<sup>16</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 hakikat dalam kedudukan hukum ketenagakerjaan yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan pekerja adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Secara yuridis kedudukan pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour* atau pekerja yang tidak memiliki keterampilan tertentu).

---

<sup>16</sup> Ibid, hlm.153

Secara sosial ekonomis kedudukan pekerja adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Pengusaha inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Sebagai dasar hukum pengaturan ketenagakerjaan yang diatur di dalam UUD Tahun 1945, Ketenagakerjaan juga diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diubah serta diperbaharui melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Khusus pengaturan tenaga kerja dengan status PKWT, pemerintah mengakomodasinya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Hubungan Kerja.

## **B. Hak Dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja**

### **1. Hak Dan Kewajiban Pengusaha**

Berdasarkan pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.

- a. Berhak atas hasil pekerjaan
- b. Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
- c. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh (pasal 150)

Selain hak pengusaha yang diuraikan diatas, kewajiban pengusaha menurut UU Ketenagakerjaan adalah:

- a. Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya.
- b. Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- c. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- d. Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada Pekerja/Buruh.
- e. Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya.
- f. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Yang melakukan pekerjaan Untuk Melaksanakan Ibadah yang Di wajib kan oleh agama nya.
- g. Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur.

- h. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- i. Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
- j. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat sekurang-kurangnya 7(Tujuh) hari kerja.
- k. Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusah di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- l. Dalam hal pekerja /buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha,maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja,buruh yang menjadi tanggungannya.
- m. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja ,buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali.
- n. Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- o. Pengusaha wajib membayar upah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Hak Dan Kewajiban Pekerja

Hak merupakan sesuatu yang harus diterima oleh seseorang tanpa ada sesuatu persyaratan yang harus dipenuhi sehingga dapat menimbulkan suatu keyakinan untuk dipertahankan dan dimiliki seutuhnya, karena dengan memperoleh hak maka dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hak memberikan kenikmatan dan keluasan kepada individu dalam melaksanakannya.<sup>17</sup> Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subjek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat penerapan sanksi sebagai konsekuensinya.<sup>18</sup>

Hak dan kewajiban pekerja dalam ruang lingkup UU Ketenagakerjaan diatur dalam sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja/tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- b. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- d. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti

---

<sup>17</sup> Hans Kelsen, 2006, *Teori Hukum, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif*, Nusamedia dan Nuansa, Bandung, h. 132-133.

<sup>18</sup> Sukdikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, h. 41-43



pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

- e. Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah.
- f. Pekerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
- h. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja melebihi batas waktu kerja wajib membayar upah lembur.
- i. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
- j. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- k. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari libur resmi.
- l. Pekerja kontrak berhak untuk mendapatkan status pekerja PKWTT bagi mereka yang telah melaksanakan kontrak kerja maksimal 3 (tiga) tahun masa kerja.
- m. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- n. Pengusaha dilarang membayar upah lebih berendah dari upah minimum.

- o. Setiap pekerja dan keluarga berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- p. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Selain hak-hak, para pekerja juga dibebani dengan kewajiban. Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa, yang seharusnya dilakukan oleh seorang karena kedudukannya atau statusnya. Adapun Kewajiban dari para pekerjatersebut antara lain:

- a. Wajib melakukan pekerjaan. Buruh atau Pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama pekrja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan.
- b. Wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha. Dalam melakukan pekerjaannya, pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan pengusaha. Tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Peraturan Pengusaha diartikan sebagai “peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan”.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

### 3. Perjanjian dan Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian sangat berperan penting dalam lalu lintas perekonomian manusia, dengan adanya suatu perjanjian maka kedua belah pihak terikat pada satu janji yang mana tertuang dalam dan berbentuk akta autentik maupun bawah tangan yang mengikat keduanya agar tidak terjadinya kesalah pahaman dikemudian hari. Perjanjian merupakan suatu kegiatan yang mana dilakukan satu orang atau lebih terhadap pihak lainnya untuk mengikatkan sesuatu. Menurut Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (BW) Bab kedua pasal 1313 suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana suatu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.<sup>19</sup> Menurut **Soebekti**, suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana kedua pihak tersebut saling melakukan perjanjian untuk melaksanakan suatu hal tertentu.<sup>20</sup> selain pendapat Subekti terdapat pula pendapat-pendapat lainnya mengenai perjanjian yang akan dibahas dibawah ini.

Black's Law Dictionary merumuskan kontrak sebagai berikut: "*an agreement between two or more persons which creates an obligation, to do or not to do a particular thing.*" Diartikan kontrak adalah perjanjian antara 2 (dua) orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan

---

<sup>19</sup> Subekti & Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: PT.Pradnya Paramita, 2009, hlm.338

<sup>20</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet ke 21, Jakarta: PT. Intermassa, 2005, hlm 1.

suatu tindakan tertentu. Untuk mengatur semua yang berhubungan dengan perjanjian dibutuhkan suatu hukum yang disebut hukum perjanjian.<sup>21</sup>

Perjanjian dalam bahasa Belanda disebut *overeenkomst*, sedangkan hukum perjanjian disebut *overeenkomstenrecht*. Sementara itu pengertian perikatan lebih luas ketimbang dari perjanjian, yang mana perikatan dapat terjadi karena adanya suatu perjanjian (kontrak) dan bukan dari perjanjian (dari undang-undang). Sedangkan dalam bahasa Belanda perikatan disebut *verbintenissenrecht*.<sup>22</sup> Dari beberapa definisi tersebut di atas maka hubungan perikatan dengan perjanjian adalah perjanjian yang menimbulkan perikatan, karena dengan adanya suatu perjanjian menjadikan adanya sumber timbulnya perikatan, karena hukum perjanjian menganut sistem terbuka.

Suatu perjanjian dilakukan dengan memenuhi beberapa syarat, agar perjanjian tersebut tidak merugikan para pihak yang mengikat dirinya. Selain itu, agar perjanjian tersebut sah dipandangan hukum, berdasarkan pasal 1320 di sebutkan bahwa syarat adanya suatu perjanjian yaitu :

- a. Kesepakatan bagi mereka yang mengikat dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat sesuatu perikatan
- c. Suatu pokok persoalan tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

---

<sup>21</sup> Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary 6th Edition*, (United States of America: West Publishing Co, 1990), hlm. 322 Dalam Niru Anita Sinaga, **peranan asas-asas hukum perjanjian dalam mewujudkan tujuan perjanjian** Vol. 7 No. 2, Desember 2018

<sup>22</sup> Elsi Katika Sari & Advendi Simanunsong, *Hukum Dalam Ekonomi*, Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2017, Hlm 29.

Asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum. Ini berarti bahwa peraturan-peraturan hukum pada akhirnya dapat dikembalikan kepada asas-asas tersebut. Asas hukum berfungsi sebagai pedoman atau arahan orientasi berdasarkan mana hukum dapat dijalankan. Asas-asas hukum tersebut tidak saja akan berguna sebagai pedoman ketika menghadapi kasus-kasus sulit, tetapi juga dalam hal menerapkan aturan.<sup>23</sup>

Adapun asas-asas perjanjian sebagaimana yang telah diatur dalam buku III KUH perdata yakni:<sup>24</sup>

a. Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*).

Asas kebebasan berkontrak terlihat didalam pasal 1338 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa “segala sesuatu perjanjian yang dibuat adalah sah bagi para pihak yang membuatnya dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Setiap kegiatan hukum yang berkaitan dengan berlakunya kontrak adalah asas kebebasan berkontrak sebagaimana dalam pasal 1338 KUHPerdara tersebut. Namun, kebebasan tersebut tidak mutlak dapat digunakan oleh para pihak, melainkan harus tetap memperhatikan koridor-koridor hukum yang berlaku, sebagaimana dengan tidak bertentangnya dengan undang-undang, ketertibann umum, dan kesusilaan.

---

<sup>23</sup> Niru Anita Sinaga, *op.cit.*, hlm. 152.

<sup>24</sup> Elsi Kartika Sari & Advendi Simanungsong, *Hukum Dalam Ekonomi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2017, hlm 30.

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme hadir ketika tercapainya kata sepakat oleh para pihak mengenai hal-hal yang pokok dan mendasar pada suatu perjanjian. dengan demikian, asas konsensualisme lazim disimpulkan dalam pasal 1320 KUHPerduta. untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:<sup>25</sup>

c. Asas Kepastian Hukum (*Pacta Sunt Servanda*)

Kita dapat merujuk pada Pasal 1374 ayat (1) BW (lama) atau Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata: “*Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.*” Adagium (ungkapan) *pacta sunt servanda* diakui sebagai aturan bahwa semua persetujuan yang dibuat oleh manusia secara timbal-balik pada hakikatnya bermaksud untuk dipenuhi dan jika perlu dapat dipaksakan, sehingga secara hukum mengikat. Dengan kata lain, perjanjian yang diperbuat secara sah berlaku seperti berlakunya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (Pasal 1338 ayat (1) dan ayat (2) KUH Perdata). Artinya, para pihak harus mentaati apa yang telah mereka sepakati bersama.

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, disebutkan bahwa “*perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik*”. asas ini merupakan asas untuk para pihak dalam melaksanakan substansi kontrak/perjanjian.

---

<sup>25</sup> Elsi kartika Sari & Advendi Simanungsong, *op.cit.*, hlm. 31.

e. Asas kepribadian (*personality*).

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangansaja. Hal ini dapat di lihat dalam pasal 1315 dan pasal 1340 KUHperdata. Pasal 1315 KUHPperdata menegaskan, “pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.

Dalam Ketenagakerjaan, perjanjian ini dikhususkan sebagai perjanjian kerja. Berdasarkan pasal 1601 a Kitab Undang- undang Hukum Perdata menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah pemerintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja diartikan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Sedangkan objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka pekerja akan mendapatkan upah. Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan,

Upah yang didapatkan oleh pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berdasarkan Pasal 51 ayat 1 dan 2, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

#### **4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Jenis perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan dibedakan dalam perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu lebih lanjut diatur dalam ketentuan Pasal 57 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Berdasarkan pasal 5 ayat 1 PP Nomor 35 tahun 2021, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama



- b. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam ketentuan pasal 5 ayat 2 PP Nomor 35 tahun 2021, jenis PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
- b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

**Gambar 2.1**

**Skema Jenis Perjanjian Kerja**



*Sumber: Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019*

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Setelah diundangkannya UU Cipta Kerja pasal ini dihapus. Dengan penghapusan pasal ini, maka tidak ada

batasan aturan seseorang pekerja bisa dikontrak, akibatnya bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup. Berdasarkan pasal 8 PP Nomor 35 tahun 2021, jenis PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

**C. Akibat Hukum Yang Tidak Mendapatkan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja**

Bahwa dalam pelaksanaan sistem kontrak sekalipun, para pengusaha yang menggunakan tenaga kerja PKWT harus menjamin hak-hak pekerja/buruh tersebut dimana pengusaha tidak boleh mengurangi upah pekerja dari ketentuan minimum, pelaksanaan perpanjangan kontrak PKWT yang seharusnya setelah 5 tahun masa kerja dapat menjadi pekerja PKWTT, menekan atau mengintimidasi kebebasan pekerja dalam menyampaikan pendapat, mengurangi hak bagi pekerja yang di PHK, dan sebagainya dengan berbagai alasan dan dalil apapun.

Dalam ketentuan pasal 6 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari

pengusaha. Pasal tersebut memiliki arti bahwa setiap pekerja dalam status apapun juga berhak memperoleh perlakuan yang sama dari pengusaha, ini berarti pekerja PKWT memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap/PKWTT. Apabila dalam sebuah perusahaan pekerja tidak mendapatkan haknya yang dilindungi dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pengusaha maka hal tersebut akan dapat menyebabkan perselisihan tertentu antara pengusaha dan pekerja. Jika perselisihan itu terjadi, maka peraturan hukum di Indonesia telah mengaturnya dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial seperti perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan mengenai serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Ketentuan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya disebut UU PPHI, yang dimaksudkan dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam aturan hukum ketenagakerjaan mengatur tiga sanksi hukum, yaitu sanksi privat/perdata, pidana dan administratif. Menurut hukum perdata apabila salah satu pihak melanggar aturan hukum (tidak melaksanakan kewajiban yang diatur oleh hukum), menyebabkan hilangnya hak orang lain.

Perbuatan ini dikuslifikasi sebagai perbuatan melanggar hukum, jika salah satu pihak tidak memenuhi kewajiban sebagaimana telah diatur dalam perjanjian maka perbuatan itu dapat dikualifikasi sebagai perbuatan “ingkaran janji” atau wanprestasi. Untuk itu, penyelesaiannya kedua pelanggaran itu dapat dilakukan secara musyawarah (non litigasi/ di luar pengadilan). Atau dengan cara mengajukan gugatan ke Pengadilan (litigasi).

Adapun penyelesaian perselisihan yang dikenal dengan perselisihan hak menurut UU PPHI ini adalah sebagai berikut:

1. Perundingan bipartit.

Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sesuai dengan pasal 3 UU PPHI, perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

2. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

3. Gugatan melalui PHI.

PHI adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Pasal 176 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Pasal 156 ayat 4 juga menjanjikan Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masakerja bagi yang memenuhi syarat;
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Undang-Undang Cipta Kerja juga menerangkan bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak perkerja masuk kedalam pasal 185 UU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa “Perlindungan terhadap hak dasar pekerja untuk bermusyawarah dengan pengusaha, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja, perlindungan khusus terhadap pekerja”

**D. Perbandingan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan  
Dan Undang-Undang Cipta Kerja**

No	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
<b>WAKTU ISTIRAHAT DAN CUTI</b>		
a. Istirahat Mingguan		
	Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.	Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu.
b. Istirahat panjang		
1.	Istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing –masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam dua tahun berjalan dan berlaku untuk tiap kelipatan masa kerja enam tahun.	Tidak dicantumkan hak cuti panjang selama dua bulan bagi pekerja yang telah bekerja selamma enam tahun terus menerus dan menyerahkan aturan itu kepada perusahaan atau perjanjian kerja sama yang disepakati.

	c. Cuti Haid	
	Pekerja perempuan bisa memperoleh libur pada saat haid hari pertama dan hari kedua.	Tidak ada hak cuti haid bagi perempuan.
	d. Cuti hamil-melahirkan	
	Diatur mekanisme cuti hamil-melahirkan bagi pekerja perempuan termasuk cuti jika mengalami keguguran.	Tidak diatur.
	e. Hak untuk Menyusui	
1.	Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.	Tidak diatur.
	f. Cuti menjalankan Ibadah keagamaan	
	Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak diatur.</li> <li>• Hanya disebutkan jatah cuti tahunan minimal 12 hari kerja</li> <li>• Diluar istirahat dan cuti, perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.</li> </ul>

No	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
2.	<b>UPAH</b>	
	a. Upah Satuan Hasil dan Waktu	
	Tidak diatur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ada upah satuan hasil dan waktu.</li> <li>• Upah satuan waktu adalah upah yang ditetapkan berdasarkan satu waktu seperti harian, mingguan dan bulanan. Sementara upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah disepekat.</li> </ul>
	b. Upah Minimum Sektor dan upah Minimum Kabupaten/Kota	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah minimum ditetapkan di tingkat Provinsi, Kabupaten/ Kotamadya dan Sektor.</li> <li>• Setiap wilayah diberikan hak untuk menetapkan kebijakan upah minimum baik ditingkat provinsi dan tingkat Kabupaten/ Kotamadya.</li> </ul>	Meniadakan upah minimum sektoral Kabupaten/Kotamadya.
	C. Bonus	
Tidak diatur.	Memberikan bonus, atau penghargaan lainnya bagi pekerja sesuai dengan masa kerjanya. Bonus tertinggi senilai lima kali upah bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 tahun atau lebih.	
3.	<b>PESANGON</b>	
	a. Uang Pengganti Hak	
	Diatur dalam pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.	Tidak ada uang penggantian hak.
b. Uang Penghargaan Masa Kerja		



	Pekerja yang memiliki masa kerja 24 tahun atau lebih dimana seharusnya pekerja menerima uang penghargaan sebanyak 10 bulan upah.	Uang penghargaan masa kerja 24 tahun dihapus.
--	--	---

No	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
	c. Uang Pesangon	
3.	<p>Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja berhak atas pesangonsebesar 1 kali upah sesuai pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 kali upah sesuai pasal 156 ayat 3, dan uang pergantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.</p> <p>Pasal 167 UU Ketenagakerjaan mengenai pesangon untuk pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun.</p> <p>Besaran Pesangon 32 upah, 23 dari pemberi kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menghapus uang pesangon bagi pekerja yang di PHK karena surat peringatan, peleburan, pergantian status kepemilikan dan pekerja yang memasuki usia pensiun.</li> <li>• Nilai pesangon 24 kali upah, terdiri dari 19 dari pemberi kerja dan 6 kali dari dari BPJS Ketenagakerjaan/Pemerintah.</li> </ul>
	<b>JAMINAN SOSIAL</b>	
	a. Jaminan Pensiun	
4.	<p>Pasal 176 ayat 5 undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan : dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang pergantian hak sesuai ketentan pasal 156 ayat 4.</p>	Tidak diatur.

	<b>b. Jaminan Kehilangan Pekerjaan</b>	
	Tidak diatur.	jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.

No	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
	<b>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)</b>	
	Alasan perusahaan boleh melakukan PHK	
5.	<p>Ada 9 alasan perusahaan boleh melakukan PHK seperti :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan bangkrut</li> <li>• Perusahaan tutup karena merugi</li> <li>• Perubahan status perusahaan</li> <li>• Pekerja melanggar perjanjian kerja</li> <li>• Pekerja melakukan kesalahan berat</li> <li>• Pekerja memasuki usia pensiun</li> <li>• Pekerja mengundurkan diri</li> <li>• Pekerja meninggal dunia</li> <li>• Pekerja mangkir</li> </ul>	<p>UU Cipta Kerja menambah 5 poin lagi alasan perusahaan boleh melakukan PHK, diantaranya meliputi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan melakukan efisiensi</li> <li>• Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan pemisahan perusahaan</li> <li>• Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang</li> <li>• Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja</li> <li>• Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui 12 bulan.</li> </ul>

<b>STATUS KERJA</b>	
6.	<p>Dalam pasal 59 Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 11 tahun 2003 mengatur Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja itu dapat melakukan perjanjian kerja selama 2 tahun dan dapat di perpanjang 1 kali dalam jangka waktu 1 tahun, jika melakukan perjanjian baru dapat dilakukan maksimal 2 tahun. Jika perusahaan melakukan perpanjangan perjanjian kerja pekerja otomatis menjadi Pekerja Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/ kariawan tetap.</p>
	<p>Menghapus pasal 59 yang mengatur tentang syarat pekerj waktu tertentu atau pekerja kontrak. Dengan penghapusan pasal ini, maka tidak ada batasan aturan seseorang pekerja bisa dikontrak, akibatnya bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup.</p>
<b>JAM KERJA</b>	
7.	<p>Waktu kerja lembur paling banyak hanya 3 jam perhari dan 14 jam perminggu.</p>
	<p>Waktu kerja lembur maksimal 4 jam per hari dan 18 jam perminggu.</p>