

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di Indonesia yang semakin bertumbuh banyak dan berdaya saing yang ketat, membuat pemilik perusahaan-perusahaan untuk berusaha meningkatkan kualitas kinerja usahanya yang efektif dan efisien dengan mempekerjakan pekerja/buruh semaksimal mungkin dengan jumlah tenaga kerja seminimal mungkin dengan harapan pekerja/buruh dapat memberikan kontribusi dan keuntungan yang besar bagi perusahaan sesuai dengan sasaran perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu cara yang berkembang saat ini yang banyak dilakukan oleh pengusaha yaitu fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (core business).¹ Dasar dari Pekerja Kontrak yaitu PP No. 35 Tahun 2021.

Dalam PP 35/2021 tersebut menerangkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja kontrak bertanggung jawab terhadap semua yang timbul akibat hubungan kerja, yang mana perlindungan buruh, upah syarat kerja, dan perselisihan yang muncul tersebut dilaksanakan sesuai peraturan dan menjadi tanggung jawab pengusaha tersebut, hal demikian diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan. Menurut Pasal 11 No. 1 PP No. 35 tahun 2021 Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan membuat perjanjian kerja harian secara tertulis dengan pekerja/buruh, perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud dapat

¹Insan Budi Maulana, Ridwan Khairandy dan Nur Jihad, 2000, *kapita Selekta Hak Kekayaan Intelektual*, Yogyakarta: Pusat Studi Hukum UII, hal 91.

dibuat secara kolektif. Pengusaha juga wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh termasuk hak atas program jaminan sosial. Dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha ini sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan produksinya, Dalam memulai hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan haruslah membuat suatu perjanjian kerja guna mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya, hal seperti ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja agar untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerjaannya. Hak dan kewajiban pekerja menurut undang undang menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Terkait dengan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja, adalah Hak Atas “Uang Lembur” Pada Hari Istirahat Mingguan Dan “Hari Besar”.²

Syarat-syarat dan perlindungan hak bagi pekerja masih tetap dipertahankan. Bahkan dalam kegiatan UU ini memasukkan prinsip pengalihan perlindungan hak bagi pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya. Aturan yang dimaksud diturunkan UU Cipta Kerja adalah Pasal 19 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan, dalam hal perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian obyek pekerjaannya tetap ada. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim

² <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt510be64fa4f3f/hak-hak-pekerja-outsourcing-alih-daya>:

persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (cost of production). Dengan demikian pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.³

Untuk itu diperlukan suatu perusahaan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kemudian muncul kecenderungan PKWT, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.⁴

Hal itu dapat kita lihat bahwa, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan. Ditambah dengan jumlah penduduk yang sangat besar, itu merupakan salah satu modal yang sangat penting.

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

³ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal 17.

⁴ Muzni Tambusai, 2004, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak mengaburkan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 219.

beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesimbangan.

Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Ada pun hak hak yang dimaksud yaitu sebagai berikut :

- 1) Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama
- 2) Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja
- 3) Hak atas penempatan tenaga kerja
- 4) Hak atas melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan
- 5) Hak untuk istirahat dan cuti
- 6) Hak untuk melaksanakan ibadah
- 7) Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Hak atas kesejahteraan
- 9) Hak atas kebebasan berserikat
- 10) Hak atas melakukan mogok kerja
- 11) Hak atas pesangon bila di PHK

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak di CV Brahma Utama

2. Bagaimana Persyaratan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Cv Brahma Utama

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Cv Brahma Utama Kabanjahe
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan perlindungan,keselamatan, kesehatan, upah pekerja kontrak di Cv Brahma Utama.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian skripsi ini tidak dapat dipisahkan dari tujuan penulisan yang telah diuraikan diatas, yaitu:

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penulisan ini yaitu :

1. Hasil penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ilmu hukum pada umumnya serta dalam hukum perdata mengenai pendaftaran merek.
2. Hasil penulisan ini diharapkan dapat memperkaya referensi tentang perlindungan terhadap merek yang terdaftar maupun belum terdaftar.

2) Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penulisan ini yaitu :

1. Untuk memberikan masukan bagi pemerintah, pemerintah daerah, pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hal hal yang haru segera

dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam praktik PKWT dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum.

2. Hasil penulisan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan masyarakat, khususnya dalam praktek PKWT.

3) Manfaat Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis ialah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 Hukum dan untuk lebih memahami lebih dalam lagi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu apabila hak-hak pekerja tidak terpenuhi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum Pekerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.⁵

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁶

Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.⁷

⁵Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press. Jakarta, hal. 133.

⁶Setiono, *Supremasi Hukum*, (Surakarta: UNS, 2004), hal. 3.

⁷ Muchsin, Disertasi : "*Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*", Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hal. 14.

Menurut CST Kansil, “perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.⁸

Perlindungan hukum berkaitan erat dengan hak seseorang untuk berada dalam perlindungan secara hukum dan hak atas rasa aman. Hal ini sudah tercantum dalam Pasal 28 huruf G Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁹ yang bermakna bahwa setiap warga negara berhak atas perlindungan dari Negara baik bagi dirinya sendiri, keluarga, kehormatan maupun martabat dan harta benda yang dia miliki dibawah kekuasaannya. Setiap orang memiliki hak atas rasa aman dan perlindungan dari adanya ancaman untuk berbuat atau bertindak yang tidak sesuai dengan hak asasi manusia. Warga Negara juga berhak untuk terhindar dan bebas dari tindakan penyiksaan dan perlakuan yang dapat merendahkan derajat dan martabat manusia juga untuk melindungi warganya. Oleh karena itu negara membentuk lembaga dibidang hukum untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan berupa tindak kekerasan dan kejahatan di masyarakat. Setiap warga negara juga berhak memperoleh suara politik dari negara lain.

2. Tujuan Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan hukum bertujuan memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan

⁸ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka Jakarta 1989, hal 40

⁹ Pasal 18 huruf (g) Undang-undang Dasar 1945

perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.¹⁰

Menurut Subekti, “Hukum tidak hanya mencari keseimbangan antara berbagai kepentingan yang bertentangan sama lain akan tetapi juga untuk mendapat keseimbangan antar tuntutan keadilan tersebut dengan “ketertiban” atau “kepastian hukum”. Dengan demikian perlindungan hukum itu bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu.¹¹

3. Unsur-Unsur Perlindungan Hukum

Unsur–Unsur perlindungan hukum terdiri dari :

1. Adanya Perlindungan Pemerintah pada Warganya

Unsur perlindungan hukum yang pertama adalah adanya perlindungan dari pemerintah kepada warganya. Pemerintah berkewajiban untuk memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya, dengan menerapkan sistem peradilan yang jujur dan adil.

2. Adanya Jaminan

Unsur perlindungan hukum berikutnya adalah adanya jaminan bagi pihak yang terlibat dalam perkara hukum. Jaminan yang dimaksud berkaitan dengan kasus hukum yang sedang dijalani oleh tiap warga negara, misalnya seperti penyediaan pengacara, sehingga tiap orang yang terlibat dalam perkara hukum merasa terlindungi.

¹⁰CST. Kansil, *Loc. Cit.*

¹¹CST. Kansil, *Loc. Cit.*

3. Adanya Kepastian Hukum

Selain adanya jaminan, perlindungan hukum juga harus memiliki unsur kepastian hukum. Artinya suatu kasus hukum tidak dibuat berlarut-larut dan tidak jelas status dari pihak yang terlibat. Kepastian hukum ini penting sehingga tiap orang tidak terjebak dalam status hukum yang tidak pasti.

4. Adanya Sanksi Bagi Pelanggar Hukum

Pemberian sanksi bagi para pelanggar hukum juga termasuk salah satu upaya untuk memberikan perlindungan hukum. Dengan begitu, tiap orang tidak bisa seenaknya membuat pelanggaran hukum, baik hukum pidana atau perdata. Orang jadi akan berpikir untuk membuat tindakan pelanggaran hukum sehingga dapat memberi perlindungan bagi masyarakat luas.

5. Adanya Hak-Hak Warga Negara

Unsur-unsur perlindungan hukum yang terakhir adalah berkaitan dengan hak-hak warga negara. Artinya selama proses hukum, warga negara berhak mendapat hak-haknya mulai dari proses penyelidikan, peradilan hingga putusan hakim. Hal ini meliputi hak mendapat pengacara, hak diperlakukan sama di mata hukum, hak mendapat proses pengadilan yang jujur dan adil, hak mengajukan banding, dan sebagainya.¹²

¹²(<https://www.seluncur.id/unsur-unsur-perlindungan-hukum/>) diakses pada tanggal 27 Februari 2020 pukul 09.15

B. Tinjauan Mengenai Perusahaan dan Pekerja Kontrak

1. Pengertian Perusahaan

Pengertian perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, lihat pula pasal 1 butir 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah :

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

2. Hak dan Kewajiban Perusahaan

a. Hak Perusahaan

Hak perusahaan adalah sesuatu yang harus diberikan kepada perusahaan sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha.¹³Berdasarkan undang – undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja hak – hak perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Perusahaan berhak mempekerjakan pekerja.
- 2) Perusahaan berhak menuntut kerugian yang disebabkan oleh kesalahan/kelalaian pekerja.

¹³Suratman,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi ke – 1, (Depok : Rajawali Pers, 2019), hal.52.

- 3) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan pekerja, hak yang dimaksud adalah hak untuk menggunakannya dengan bijak demi kemajuan perusahaan.
- 4) Perusahaan juga berhak memerintah dan mengatur pekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

b. Kewajiban Perusahaan

kewajiban perusahaan adalah suatu prestasi yang harus oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaganya. Adapun kewajiban dari perusahaan adalah :

- 1) wajib membayarkan upah pekerja

Menurut Darwan Prinst upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh tenaga kerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang yang ditetapkan menurut persetujuan atau 32 peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh itu sendiri maupun keluarganya.¹⁴

¹⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005, hal.144

2) Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan ini dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha. Surat keterangan umumnya dibutuhkan oleh pekerja/buruh yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan sebagai tanda pengalaman bekerjanya. Oleh karena itu, surat keterangan ini biasanya berisi:

1. Nama pekerja/buruh;
2. Tanggal mulai bekerja dan tanggal berhentinya;
3. Jenis pekerjaan yang dilakukannya atau keahlian yang dimiliki pekerja/buruh tersebut.

Apabila seorang pekerja/buruh berhenti bekerja pada suatu perusahaan, dan meminta surat keterangan dimaksud, maka pengusaha wajib memberikannya. Seorang pengusaha yang menolak memberikan surat keterangan yang diminta atau dengan sengaja menulis surat keterangan palsu, pengusaha harus bertanggung jawab atas kerugian yang diderita pekerja/buruh.¹⁵

3) Menyediakan jaminan ketenagakerjaan

Selain memberikan kewajiban berupa gaji, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan jaminan ketenagakerjaan. Hal tersebut sudah diatur dalam UU 13/2003. Biasanya bentuk jaminan yang diberikan adalah jaminan sosial tenaga kerja atau jamsostek yang juga bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan.

¹⁵*Ibid*, Hal.91

4) Memberikan waktu istirahat

Perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan waktu istirahat pada semua pekerjanya. Hal tersebut seperti yang sudah ada dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai waktu istirahat paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus.¹⁶

3. Pengertian Pekerja Kontrak

Pekerja secara hukum adalah pekerja dengan status karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan Perusahaan pemberi kerja.¹⁷ Menurut Hasibuan, Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Pekerja Kontrak merupakan penyerahan pekerjaan suatu perusahaan kepada pihak tersebut yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut.¹⁸

Pengertian pekerja kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), bentuk perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan.

4. Hak - Hak Pekerja Kontrak

¹⁶ <https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/hak-dan-kewajiban-perusahaan/>

¹⁷ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi ke-1, (Depok: Rajawali Pers, 2019)

¹⁸ *ibid*

Hak-hak pekerja Kontrakyang diatur dan dituangkan dalam Undang-undang cipta kerja Nomor 11 Tahun 2020 relatif sangat banyak, antara lain misalnya:¹⁹

- a) Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama
- b) Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja
- c) Hak atas penempatan tenaga kerja
- d) Hak atas melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan
- e) Hak untuk istirahat dan cuti
- f) Hak untuk melaksanakan ibadah
- g) Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja
- h) Hak atas kesejahteraan
- i) Hak atas kebebasan berserikat
- j) Hak atas melakukan mogok kerja
- k) Hak atas pesangon bila di PHK

C. Tinjauan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu.²⁰PKWT juga mengatur kedudukan atau jabatan, gaji atau upah pekerja, tunjangan, serta fasilitas pekerja dan hal-hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi.Perusa-haan hanya bisa melakukan PKWT maksimum dua tahun dan ha- nya boleh perpanjangan satu kali untuk

¹⁹ https://bukausaha.ngertihukum.id/mengenal-hak-dan-kewajiban-pekerja/?_ga=

²⁰ Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Cet-1, (Jakarta: Visimedia, 2016)

jangka waktu maksimum satu tahun. Setelah itu, perusahaan wajib mengangkat pekerja sebagai karyawan tetap jika ingin terus mempekerjakannya. Dalam praktiknya, penyelundupan hukum berupa pelanggaran batas waktu PKWT sering terjadi. Praktik lain, setelah kontrak selesai, pekerja melamar lagi pada perusahaan yang sama.²¹

UU Cipta Kerja tidak lagi mengatur batasan waktu bagi skema kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu. Pemerintah menilai, pengaturan batasan maksimal PKWT selama tiga tahun dalam UU Ketenagakerjaan tidak fleksibel dan memberatkan dunia usaha.²²

Ada materi yang disisipkan dalam Pasal 61A tentang kewajiban kompensasi dari pengusaha ketika jangka waktu PKWT berakhir. Pengusaha memberikan kompensasi pada pekerja dengan masa kerja minimal satu tahun di perusahaan yang bersangkutan. Detail mengenai mekanisme kompensasi ini baru akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksana UU Cipta Kerja. Pertanyaan yang belum terjawab dengan ketentuan ini misalnya ketidakjelasan sumber pendanaan, apakah nantinya kompensasi ini bersumber dari iuran wajib yang dibayar oleh pengusaha seperti praktik yang diberlakukan oleh perusahaan minyak dan gas atau melalui mekanisme lain.²³

²¹<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e60e1a88fe22/pemerintah-jelaskan-rasionalitas-perubahan-pengaturan-pkwt?page=3>

²²[https://money.kompas.com/read/2020/10/19/074613226/ini-skema-karyawan-tetap-dan-karyawan-kontrak-di-uu-ciptakerja?page=all#:~:text=Dalam%20Omnibus%20Law%20Cipta%20Kerja,Kerja%20Waktu%20Tertentu%20\(%20PKWT\).&text=Setelah%20itu%20C%20perusahaan%20diwajibkan%20untuk,setelah%20lewat%20masa%203%20tahun.](https://money.kompas.com/read/2020/10/19/074613226/ini-skema-karyawan-tetap-dan-karyawan-kontrak-di-uu-ciptakerja?page=all#:~:text=Dalam%20Omnibus%20Law%20Cipta%20Kerja,Kerja%20Waktu%20Tertentu%20(%20PKWT).&text=Setelah%20itu%20C%20perusahaan%20diwajibkan%20untuk,setelah%20lewat%20masa%203%20tahun.)

²³<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e60e1a88fe22/pemerintah-jelaskan-rasionalitas-perubahan-pengaturan-pkwt?page=3>

UU Cipta Kerja juga menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang salah satu substansinya mengatur tentang konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi syarat-syarat PKWT. Konsekuensi itu berupa diangkatnya pekerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Keberadaan konsekuensi ini merupakan salah satu perlindungan bagi pekerja PKWT. Selama ini, Pasal 59 UU Ketenagakerjaan menjadi landasan bagi hakim yang mengadili perkara hubungan industrial dalam kasus PKWT. Hakim menggunakan Pasal 59 untuk memberi hak pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran.²⁴ Dengan dihapuskannya Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, terdapat kekhawatiran bahwa pelanggaran hak pekerja PKWT akan semakin masif tanpa ada pertanggungjawaban dari pemberi kerja.

2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Adapun jenis-jenis dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai berikut:²⁵

1) Pemborongan Pekerjaan (Job Supply)

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian pemborongan pekerjaan memuat 2 pihak yaitu:

²⁴<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e67e40d8a92e/melek-omnibus-law-ii--menyoal-fleksibilitas-aturan-pkwt-outsourcing?page=5>

²⁵ Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Cet-1, (Jakarta: Visimedia, 2016), Hal, 4.

- a) Perusahaan pemberi pekerjaan, yaitu perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b) Perusahaan penerima pemborongan, yaitu perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.

2) Penyedia Jasa (Labour Supply)

perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak, yaitu antara:

- a) Perusahaan pemberi pekerjaan, yaitu perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yaitu perusahaan yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.²⁶

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Ada tiga unsur hubungan kerja yang terdapat dalam perjanjian kerja .ketiganya ialah unsur pekerjaan, unsur upah, serta unsur perintah, adapun unsur unsur tersebut ialah:

²⁶ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-pemborongan-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja-lt57749322e840f>

1) Pekerjaan

Adanya pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan atau dilakukan oleh pekerja adalah unsur dalam sebuah hubungan kerja. Dengan disepakatinya perjanjian kerja oleh kedua belah pihak, maka pekerja terikat kewajiban untuk melakukan pekerjaan. Pasal 1603 KUHPerdara mengaturnya sebagai berikut

“Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaikbaiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.”

Pekerjaan tersebut wajib dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pasal 1603a KUHPerdara menyatakan:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.”

Atas tenaga, waktu, serta keahlian yang dikerahkan untuk pekerjaan itulah, pekerja berhak mendapatkan upah.

2) Upah

upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 dalam UU Ketenagakerjaan ialah: “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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja /buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

3) Perintah

Unsur perintah dalam sebuah hubungan kerja artinya ada pihak yang memberi perintah dan ada yang wajib melakukan perintah itu, yaitu pekerja. Unsur perintah dapat dimaknai luas, misalnya berupa target kerja, instruksi, dan lain-lain. Kewajiban pekerja untuk tunduk pada perintah perusahaan/ majikan ini antara lain diatur dalam KUH Perdata Pasal 1603b:

“Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.”tampak adanya faktor “waktu” yang perlu dinyatakan dalam perjanjian tersebut. Namun, apabila waktu/ lamanya hubungan kerja tidak disebutkan dalam perjanjian atau peraturan undang-undang, maka yang berlaku adalah menurut kebiasaan (KUH Perdata Pasal 1603e).Dan, jika masih tidak dapat ditetapkan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tentu sampai dinyatakan putus (KUH Perdata Pasal 1603g).²⁷

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berakhirnya suatu hubungan kerja berarti tidak ada lagi ikatan kerja antara karyawan dan perusahaan. Namun, meskipun hubungan kerja berakhir, baik perusahaan maupun karyawan tetap harus memenuhi kewajibannya masing-masing sebagai konsekuensi berakhirnya hubungan kerja, seperti kewajiban perusahaan untuk

²⁷ <https://www.gadjian.com/blog/2018/01/25/inilah-unsur-unsur-hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/>

memberikan uang penggantian hak kepada karyawan. Terdapat beberapa hal yang menyebabkan perjanjian kerja berakhir yaitu:²⁸

1) Karyawan Mengundurkan Diri Secara Sukarela

Karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari suatu perusahaan merupakan salah satu alasan yang paling sering ditemui. Hal ini merupakan keputusan sukarela dari karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Dalam kasus ini, perusahaan tidak wajib untuk memberikan uang pesangon. Uang penggantian hak yang dimaksud adalah hak karyawan yang belum terlaksana selama hubungan kerja berlangsung, misalnya sisa cuti yang belum digunakan oleh karyawan sehingga dapat digantikan dengan uang ketika karyawan mengundurkan diri. Karyawan yang mengundurkan diri harus memberitahukan kepada perusahaan paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri berlaku efektif. Aturan inilah yang umumnya dikenal dengan *one-month notice*. Namun, jangka waktu tersebut bisa lebih dari 30 hari, tergantung kesepakatan antara perusahaan dan karyawan yang dapat dicantumkan pada perjanjian kerja maupun [Perjanjian Kerja Bersama \(PKB\)](#). Artinya, perusahaan boleh menentukan batas waktu lebih misalnya karyawan wajib memberikan pemberitahuan pengunduran diri 45 hari sebelum tanggal pengunduran diri berlaku efektif untuk keperluan perusahaan mencari pengganti dari karyawan tersebut.

²⁸ <https://libera.id/blogs/berakhirnya-perjanjian-karyawan/>

2) Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja

hubungan kerja memang berakhir karena jangka waktu kontrak telah selesai. Misalnya dalam perjanjian kerja telah disepakati bahwa karyawan dipekerjakan selama 6 bulan dari Januari hingga Juni. Maka pada bulan Juni, hubungan kerja akan berakhir sesuai dengan yang tercantum pada perjanjian kerja. Karyawan tidak berkewajiban harus menginformasikan kepada perusahaan bahwa ia tidak ingin melanjutkan kontrak kerjanya di perusahaan tersebut. Sehingga, ia tidak perlu lagi menunggu 30 hari kerja melainkan hanya perlu menunggu jangka waktu berakhirnya PKWT tersebut.

3) Karyawan Meninggal Dunia

Ketika karyawan meninggal dunia, perjanjian kerja akan otomatis berakhir; baik karyawan dengan status tetap yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun status pekerja kontrak yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Namun berdasarkan **Pasal 166 UU Ketenagakerjaan**, ahli waris karyawan tetap berhak mendapatkan hak dari karyawan yang meninggal dunia tersebut, antara lain hak untuk mendapatkan uang pesangon dengan hitungan 2 kali, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

4) Karyawan Melakukan Kesalahan Berat

dalam Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Di bawah ini adalah beberapa kesalahan yang termasuk dalam kategori kesalahan berat yang

menyebabkan pemutusan hubungan kerja: Karyawan melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.

- a) Karyawan memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- b) Karyawan mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat aktif lainnya, di lingkungan kerja.
- c) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- d) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan di lingkungan kerja.
- e) Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang.
- f) Bagi karyawan yang diputuskan hubungannya berdasarkan kesalahan berat di atas hanya berhak untuk memperoleh uang penggantian hak. Sedangkan bagi karyawan yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang penggantian hak, juga diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan atau [Perjanjian Kerja Bersama \(PKB\)](#).

5) Adanya Keadaan atau Kejadian Tertentu

Keadaan atau kejadian tertentu, baru dapat menyebabkan perjanjian kerja berakhir jika dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama telah mencantumkan secara tegas bentuk-bentuk kejadian

atau keadaan tertentu tersebut.ada beberapa batasan yang diatur pada Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan di mana perusahaan dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan berikut ini:

- a) pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b) pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) pekerja/buruh menikah;
- d) pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya,²⁹

²⁹ <https://libera.id/blogs/berakhirnya-perjanjian-karyawan/>

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Metode Penelitian ialah salah satu bagian dari metodologi yang bertujuan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu³⁰. Ruang Lingkup Penelitian dilakukan secara aktif, tekun, logis, dan sistematis yang digunakan untuk memecahkan rumusan-rumusan masalah yang ada. Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, konsisten dan terencana. Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Cv Brahma Utama. persyaratan Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur Di Cv Brahma Utama. Penerapan kompensasi kecelakaan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja ditinjau jika mengalami kecelakaan kerja ditinjau Menurut UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris/sosiologis dan penelitian kualitatif. “penelitian hukum sosiologis disebut studi hukum dalam aksi/tindakan (law in action).³¹ Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan normative secara in action pada setiap peristiwa hukum yang terjadi dalam masyarakat. Penelitian kualitatif adalah bentuk pengumpulan data melalui wawancara

C. Metode Pendekatan

³⁰ H. Ahmad Tanzeh. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif Konsep, Prinsip dan operasionalnya*. Tulungagung :Akademia Pustaka

³¹ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, 2004, Hal. 1.

Didalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, penulis akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabnya. Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang, pendekatan historis, pendekatan komparatif , pendekatan kasus, penelitian hukum ini yaitu dengan menggunakan studi penelitian dan Undang-Undang Cipta Kerja yang akan diteliti penulis.

D. Sumber Bahan Hukum

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan penulisan bahan primer dan bahan sekunder yang meliputi bahan hukum primer dan sekunder, yaitu:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, Maka dari itu bahan hukum primer yang digunakan oleh penulis yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Peraturan Pemerintah
4. Perda

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder sebagai pendukung data primer yang di dapat melalui penelitian kepustakaan yaitu dengan membaca dan mempelajari literatur-literatur, peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat menunjang keterangan dan bahan – bahan hukum primer dan sekunder seperti Kamus Hukum, Karya Ilmiah, dan Internet.

E. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan studi kasus. Metode penelitian ini dapat disebut juga sebagai penelitian hukum doktriner atau penelitian kepustakaan. Dinamakan sebagai penelitian hukum doktriner dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan. Pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (library research) dan wawancara (interview).

F. Metode Analisis Data

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisa data yuridis diskriptif yaitu metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti secara mendalam luas dan terperinci dikaitkan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku saat ini.³²

³² Soerjono soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta:ui press, 1986), hal. 196

