

Muhammad Fajrin Pane

**Abstract**

There are subdivisions of workers between the laborers in certain time and the workers in uncertain time started from the job in certain time in their jobs exercises. Related to those cases, so the problems that have been discussed in this thesis is about regulating the laborers in certain time of job contract in regulations of legislations with the laborers in certain time of job contract (PKWT) in the job contract between the owners of the companies and the laborers with the regulations of legislations and the legal protections for the laborers who connected with PKWT. The method that is used in this research by using the normative juridical approach, by analysing the legal norms either through the regulations o legislations by having the library research or the other supporting techniques, like an inteviu. Based on the results of the research, it is known that regulations of PKWT in the regulations of legislations raise up the different exegesis. PKWT that applied by the owners of companies are not suitable with the stipulations of legislations on the laboring contracts, by any reasons, the laborers accept PKWT even though it is opposite to the legislations. The legal protections for the laborers are still weak and unproportional. It is still found in the job contract that is made by the owners of the companies, it is found the items that damage the laborers party, so it is recommended the Government has to revise the Acts No. 13 in 2003 about the Laboring Contracts, especially Article 56 verse (2a) and Article 59 verse (2) that cause the inconsistency and the different exegesis in regulating PKWT.

**Key Words:** *Workers/Laborers, Agreement in certain time of job contracts, Laboring*

**A. Pendahuluan**

Penelitian tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disingkat PKWT) dianggap perlu, paling tidak didasarkan pada empat alasan, yaitu: Pertama, PKWT merupakan fenomena baru yang hadir dengan tujuan awal mengisi pekerjaan yang memang mempunyai batasan waktu dalam pengerjaannya. Kedua, PKWT merupakan bagian dari perubahan hukum di bidang ketenagakerjaan/perburuhan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Organski bahwa bangsa yang baru merdeka akan melaksanakan pembangunan melalui tiga tahap satu persatu

yaitu unifikasi, industrialisasi dan kesejahteraan sosial.<sup>1</sup>Ketiga, penerapan aturan dariPKWT melahirkan masalah baru bagi pekerja/buruh dan pengusaha yaitu dalam menentukan persyaratan, kategori dan kondisi seperti apa yang dapat diberlakukannya PKWT. Keempat, bagaimana perlindungan terhadap pekerja/buruh yang terikat dengan PKWT.

Kepentingan terhadap pekerja mulai diperhatikan pada saat negara memasuki tahap negara kesejahteraan. Sebenarnya Indonesia tidak mengalami satu persatu tahapan unifikasi, industrialisasi dan negara kesejahteraan yang memakan waktu ratusan tahun tiap tahapnya. Indonesia mengalami ketiga tahapan secara bersamaan. Pada saat yang sama melakukan unifikasi terhadap peraturan hukumnya, juga melakukan industrialisasi sesuai dengan tuntutan kebutuhan zaman dan pada saat yang sama harus juga memperhatikan perlindungan terhadap konsumen, tenaga kerja, sebagaimana negara-negara yang sudah maju. Pada periode ini negara mulai memperhatikan antara lain kepentingan tenaga kerja kemudian tuntutan terhadap intervensi pemerintah melalui pembentukan hukum yang melindungi pihak yang lemah sangatlah kuat.

Adanya pembagian pekerja dengan PKWT dan PKWTT, berawal dari adanya pekerjaan yang memang membutuhkan waktu tertentu (terbatas) dalam pelaksanaan pekerjaannya. Berbeda dengan pekerja dengan PKWTT yang pada Pasal 1603q KUHPerdara ayat (1) yang dinyatakan bahwa pekerjaan yang lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan. Sedangkan PKWT berdasarkan Pasal 56 ayat (2) dinyatakan bahwa PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

<sup>1</sup>Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2004, hlm. xi.

Dari kedua jenis pekerjaan tersebut di atas, PKWT atas dasar jangka waktu, menimbulkan implikasi bagi pekerja/buruh. Implikasi ini disebabkan dengan diakuinya PKWT atas dasar jangka waktu menimbulkan interpretasi bahwa pekerjaan yang tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu. Penafsiran ini tentu tidak sejalan dengan Pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Bahkan dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) ini akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT.

Berdasarkan uraian di atas, penulis memilih judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur tentang PKWT, sejauh mana PKWT diatur dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) ditinjau dari undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

## B. Kajian Teori

### 1. Pengaturan tentang perjanjian kerja

KUHPperdata memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah yang lain yaitu majikan untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah.<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha

<sup>2</sup>Pasal 1601 a KUHPperdata Pasal 1

atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>3</sup>

Berdasarkan pengertian Perjanjian Kerja di atas dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yaitu:<sup>4</sup>

#### a. Adanya unsur Pekerjaan (work)

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian). Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja dan hanya dengan seizin majikanlah pekerja dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPperdata Pasal 1603 a yang berbunyi: "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya." Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya. Maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

#### b. Adanya unsur Perintah

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

#### c. Adanya Waktu Tertentu

Dalam melakukan pekerjaan haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh

<sup>3</sup>Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

<sup>4</sup>Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2003, hlm. 56

karena itu dalam melakukan pekerjaannya tidak boleh sekehendak hati dari majikan atau dilakukan seumur hidup. Pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan pelaksanaannya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kebiasaan dan ketertiban umum.

d. Adanya upah

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

## 2. Pengaturan PKWT dalam Peraturan Perundang-Undangan

Pengertian perjanjian kerja tertentu atau lebih lazim disebut dengan kesepakatan kerja tertentu ada ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1986 yang berbunyi Kesepakatan Kerja Tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>5</sup>

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu disebutkan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>6</sup> Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.<sup>7</sup> Berdasarkan ketentuan tersebut maka jelaslah bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

<sup>5</sup>Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1986.

<sup>6</sup>Pasal 1 huruf a Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu.

<sup>7</sup>Pasal 1 huruf b Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu.

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

## C. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian yuridis normatif dimana penelitian ini berbasis analisis terhadap norma hukum. Logika keilmuan dalam penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri.<sup>8</sup> Dengan demikian objek yang dianalisis adalah norma hukum, baik dalam peraturan perundang-undangan maupun yang sudah konkrit telah ditetapkan oleh Hakim dalam kasus-kasus yang diputuskan di pengadilan. Upaya untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data sekunder baik yang bersifat bahan hukum primer, sekunder maupun tersier seperti doktrin-doktrin dan perundang-atau kaedah hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

## D. Hasil dan Pembahasan

### 1. Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja

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

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);

<sup>8</sup>Jhonny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2006, hlm. 57

- 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
- 3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
- 4) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
- 5) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1));
- 6) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);
- 7) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
- 8) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1));
- 9) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2));
- 10) Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84);
- 11) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- Keselamatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1));
- 12) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1));
  - 13) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));
  - 14) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 104 ayat (1));
  - 15) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137); Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145);

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

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

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

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

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

## 2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam PKWT Tidak Memadai

### a) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

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

pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan sering kali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, dengan demikian perlu upaya perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja yang diperlukan baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dilakukan melalui jamsostek. Karena melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.<sup>9</sup> Jamsostek menanggulangi resiko-resiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercipta karena jamsostek mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu, jamsostek diselenggarakan dengan metode pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional.

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa program jamsostek merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian, karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan atau pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu. Perlunya jamsostek di suatu perusahaan karena

<sup>9</sup>Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hlm. 114.

perusahaan yang memasukkan tenaga kerjanya dalam program jamsostek adalah perusahaan yang telah bijaksana pemikirannya dan telah bertindak:

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

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

#### b) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja adalah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja. Pengawasan atas pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu:<sup>10</sup>

- a) Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja;
- b) Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja Perusahaan yang bermaksud menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dapat melakukan dengan cara sebagai berikut:
  - Menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK);
  - Bekerja sama dengan badan yang menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan;
  - Secara bersama-sama dengan perusahaan lain menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan.

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

<sup>10</sup>Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 65.

yang bersifat umum dan operasional. Beberapa peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/1981
- d. Tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja;
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1983 Tentang Instalasi Alam Kebakaran Otomatik;
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1978 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Penerbangan dan Pengangkutan Kayu;
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1980 Tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja;
- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 Tentang Pengawasan Terpadu Bidang Ketenagakerjaan.

Sama halnya dengan pekerja yang mempunyai status tetap maka pekerja kontrak juga mempunyai hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Artinya dalam melakukan pekerjaannya maka pekerja kontrak wajib mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerjanya

#### c) Perlindungan Upah

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

- a) Besarnya Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) minimal 5% lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) (Pasal 5);
- b) Perusahaan dilarang membayar upah lebih dari Upah Minimum Provinsi (UMP)/ Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)/ Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) (Pasal 13);
- c) Upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap maupun percobaan (Pasal 14 ayat (1));
- d) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun (Pasal 14 ayat (2));
- e) . Peninjauan besarnya upah bagi pekerja di atas masa kerja 1 (satu) tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha (Pasal 14 ayat (3));
- f) Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 15 ayat (1));
- g) Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku (Pasal 17);
- h) Bagi pengusaha yang melanggar Pasal 7, Pasal 13 dan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 dikenakan sanksi;
  - 1) Pidana kurungan maksimal 3 (tiga) bulan atau denda maksimal Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah);
  - 2) Membayar upah pekerja sesuai putusan hakim.

Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 1981 menyatakan bahwa upah harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja secara tepat waktu sesuai

kesepakatan. Apabila pengusaha terlambat membayar upah, maka pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Atau tambahan upah (Pasal 19 Peraturan Pemerintah Pengganti Upah) kepada pekerja/buruh sebesar:

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

## E. Kesimpulan dan Saran

### 1. Kesimpulan

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengandung beberapa pasal yang inkonsisten yang pada akhirnya menimbulkan perbedaan tafsir. Inkonsistensi ini di antaranya terdapat pada Pasal 56 ayat (2a) dengan Pasal 59 ayat (2). Inkonsistensi tersebut antara lain adalah apakah PKWT didasarkan pada jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan.
- 2) PKWT yang diterapkan pengusaha tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini dapat dilihat dalam salah satu klausul dalam perjanjian kerja tersebut khususnya mengenai lamanya atau jangka waktu pekerjaan. Dari kedua perjanjian kerja (terlampir) tersebut tidak ada mencantumkan jangka waktu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya. Padahal Undang-Undang dan peraturan lainnya mengharuskan pekerjaan tersebut selama 3 (tiga) tahun.

- 3) Bentuk akibat hukum yang dapat dikenakan bagi yang melanggar ketentuan tersebut terdiri adalah Ketentuan Pidana diatur dalam Pasal 183 sampai dengan Pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; dan Sanksi Administratif diatur dalam Pasal 190.

### 2. Saran

- 1) Pemerintah perlu segera merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama Pasal ayat (2a) dan Pasal 59 ayat (2) yang menimbulkan inkonsistensi dan perbedaan tafsir dalam pengaturan PKWT.
- 2) Untuk pengusaha atau perusahaan harus menyesuaikan Surat Perjanjian Kerja, khususnya PKWT dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apalagi menyangkut hak-hak pekerja secara umum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- 3) Pemerintah harus tegas dalam menindak dengan memberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku siapapun pengusaha yang ditemukan terbukti melanggar aturan ketenagakerjaan tersebut...

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2003.  
Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.  
Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung: Alumni, 1982.  
Siswanto, Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. II, 2003.  
Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2012.

### B. Peraturan-peraturan

- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.  
Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.  
Republik Indonesia, Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan.  
Republik Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.  
Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 05/Men/1986.  
Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi 03/MEN/1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.  
Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 01/Men/1981 Tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja.  
Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 03/Men/1984 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu.  
Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER- 01/Men/1999 Tentang Upah Minimum jo. Surat Keputusan Menteri Tenaga

## PERLINDUNGAN TERHADAP ANAK DIDIK SEBAGAI KORBAN KEKERASAN FISIK DI SEKOLAH

Nursariani Simatupang<sup>1</sup>

### *Abstract*

The students are obliged to protect from the violence, including when the students are in the school. The conditions right now where the teachers consider the strict method with violence is still effective to control the students who transgress the rules at school, or make some mistakes. Whereas the ways of violence could cause the children having a psychology trauma and make them to imitate to do the same actions. The punishment that has been given to the students who commit some mistakes should be given correctly, fairly and wisely and based on the effect, but not being with violence or the punishment with hates. The punishments for the students should be able to be a motivation for them to be better. Because of that, as a teacher actually they understand the meaning of punishments that will be given to their students.

**Key Words:** *Students' legal protections, Victims, Physical violence*

### **A. Pendahuluan**

Setiap warga negara berhak untuk mendapatkan rasa aman dan bebas dari segala bentuk kekerasan. Hal tersebut sesuai dengan falsafah Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Segala bentuk kekerasan adalah pelanggaran terhadap hak asasi manusia, oleh karena itu kekerasan harus segera ditanggulangi, agar tidak menimbulkan korban yang lebih banyak lagi.

Lahirnya Undang-undang Perlindungan Anak Nomor 23 Tahun 2002 dan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 merupakan tonggak sejarah sebagai suatu upaya perlindungan anak sebagai korban kekerasan khususnya yang terjadi dalam dunia pendidikan.

Setiap warga negara Indonesia, tidak terkecuali anak, tidak boleh diperlakukan secara diskriminasi serta harus dihindarkan dari perlakuan kekerasan.

<sup>1</sup>Penulis adalah Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Menyelesaikan S1 pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (1997), S2 Pada Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara (2001).