



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS
UNTUK MENDAPATKAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN**

*LEGAL PROTECTION AGAINST DAILY WORKERS TO GET A FEAST DAY OF
RELIGION*

WAHYU PERDANA

NIM : 140710101006

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2018

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS
UNTUK MENDAPATKAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN**

*LEGAL PROTECTION AGAINST DAILY WORKERS TO GET A FEAST DAY OF
RELIGION*

WAHYU PERDANA

NIM : 140710101006

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2018

MOTTO

***“ Iklas, Tulus, Dan Sukarela Adalah Sifat-Sifat Kunci Yang Membebaskan
Manusia Dari Kemunafikan, Eksploitasi, Dan Manipulasi ” .¹***

(Sudjiwo Tejo)



¹Sujiwo Tejo, Dr.MN.Kamba, 2018, *Tuhan Maha Asyik*, Imania, Tangerang Selatan, Hlm.195

HALAMANPERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur atasrahmat dari Allah SWT,

Penulispersembahkan skripsi ini untuk:

1. Kedua Orang tua penulis yakni, Ayahanda tercinta (Bapak Slamet Hariyadi) dan Ibunda tercinta (Ibu Tri Budi Rika Wati).Yang senantiasa terus memberikan semangat, motivasi, dukungan, dan do'a dengan tulus hati dan ikhlas, serta kasih sayangnya kepada penulis;
2. Guru-guru saya sejak dari Taman Kanak-Kanak (TK Dharmawanita), Sekolah Dasar (SD Negeri Larangan), Sekolah Menengah Pertama Swasta (SMP Swasta Hang Tuah 5), Sekolah Menengah Atas Swasta (SMA Swasta Antartika), serta Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember yang Saya hormati, yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya;
3. Almamater tercinta Universitas Jember yang penulis banggakan.

PERSYARATAN GELAR

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS
UNTUK MENDAPATKAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN**

*LEGAL PROTECTION AGAINST DAILY WORKERS TO GET A FEAST DAY OF
RELIGION*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Jember

WAHYU PERDANA
NIM.140710101006

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER FAKULTAS HUKUM 2018
PERSETUJUAN**

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL.....**

**Oleh :
Pembimbing Utama,**

**Dr.Aries Harianto,S.H., M.H.
NIP. 196912301999031001**

Pembimbing Anggota,

**Ida Bagus Oka Ana.,S.H.,M.M
NIP. 196011221989021001**

**Mengetahui :
Ketua Bagian Jurusan Hukum Tata Negara
Fakultas Hukum Universitas Jember**

**Totok Sudaryanto, S.H.,S.U.
NIP. 197805312005012001**

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS
UNTUK MENDAPATKAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN**

Oleh

WAHYU PERDANA
NIM.140710101006

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr.Aries Harianto,S.H., M.H.
NIP.196912301999031001

Ida Bagus Oka Ana,,S.H.,M.M
NIP.196011221989021001

Mengesahkan:
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,

Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H.
NIP. 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 15

Bulan : Januari

Tahun : 2019

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji:

Ketua Dosen Penguji,

Dr. Jayus, S.H, M.Hum
NIP. 195612061983031003

Sekretaris Dosen Penguji,

Iwan Rachmad Soetijono, S.H.,M.H
NIP. 198707132014042001

Dosen Anggota Penguji:

Dr.Aries Harianto,S.H., M.H.
NIP. 196912301999031001

.....

Ida Bagus Oka Ana,,S.H.,M.M
NIP. 196011221989021001

.....

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wahyu Perdana

NIM : 140710101006

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan judul: **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS UNTUK MENDAPATKAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN** Adalah hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Penulis bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember,

Yang menyatakan,

WAHYU PERDANA

NIM.140710101006

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur penulis panjatkan atas rahmat serta anugrah dari Allah SWT, skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik, tidak lupa salam hormat penulis sampaikan kepada seluruh keluarga, seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Hukum Universitas Jember dan tak lupa juga para sahabat dari penulis. Skripsi ini di ajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum dan guna memperoleh gelar sarjana hukum. Skripsi ini adalah hasil kerja keras, do'a, ketelitian, dorongan, semangat, dan bantuan dari semua pihak baik secara materiil maupun secara moriil hingga skripsi ini yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS UNTUK MENDAPATKAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN”** Dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan kali ini di sampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr.H. Nurul Ghufon, S.H.,M.H, Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;Dr.Dyah Ochtorina Susanti, S.H., M.Hum ,Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember; Echwan Iriyanto, S.H., M.H, Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Dr. Aries Harianto S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing Utama penulis, dan sekaligus Wakil Dekan III yang telah banyak membantu dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini, dengan kasih sayang Ibu terhadap anak bimbingannya, serta kesabaran, meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dengan member saran masukan sehingga skripsi ini berjalan lancar
3. Ida Bagus Oka Ana, S.H.,M.M Selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini dengan kesabaran dan kelembutan dalam bicara serta waktu nya untuk memberikan saran sehingga skripsi ini berjalan lancar.

4. Dr. Jayus, S.H, M.Hum Selaku Ketua Penguji yang telah meluangkan waktu sebagai penguji dan memberikan perbaikan supaya skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Iwan Rachmad Soetijono, S.H.,M.H Selaku Sekretaris Penguji, yang telah meluangkan waktu sebagai penguji dan terimakasih untuk arahan dan masukan serta penguatan mental ketika ujian proposal maupun ujian skripsi.
6. Bhim Prakoso M.M . selaku Dosen Pembimbing Akademik terima kasih atas bimbingan kuliah nya dari awal kuliah sampai terakhir serta terima kasih atas saran dan waktunya Bapak.
7. Seluruh Dosen, Pegawai dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan bekal, arahan, dukungan selama perkuliahan dari semester awal sampai akhir.
8. Ayahanda Slamet Hariyadi dan IbuTri Budi Rika Wati Adikku Kiki Dwi Suryani selaku orang tua dan Adik yang telah memberikan Ridho,do'a serta dorongan semangat untuk hidup mandiri merantau jauh dari orang tua tetapi tetap memberikan dukungan dan semangatnya.
9. Nenek saya Mbah Jumani Terima kasih atas dukungan dan motivasi serta harapan yang besar kepada penulis. Saya persembahkan gelar ini untuk kepada nenek yang merawat dan menyayangi saya sejak kecil.
10. Keluarga besar penulis; Rita, Sugiono ,Marda ,Bima, Gita, Gede, Mujiana, Adek Al farizi ,Yanti, Ali Afandi, seluruh keluarga besar dari Bapak dan Ibu Termakasih atas dukungan selama ini yang telah mendoakan dan memberikan dukungan demi kelancaran kuliah penulis.
11. Teman Seperjuangan Charino LastosonaS.H, Kevin Daridola S.H, Ahmad Galih F, Ihsan Wahyudi S.H, Moh Fadolik, Sandi Cahyono, Ibnu Mungafa, Riski Hamdan S.H, Gagah Criswantara S.H , Sriwahyuni P.W S.H,Deny Agro Trilaksono S.H.

12. Teman paguyuban Bendol Family, Keluarga Besar SMPS HANG TUAH 5 Sidoarjo (Sahabat Sejati). Terimakasih telah menjadi bagian keluarga dan teman motifasi menginspirasi selama ini.
13. Teman KKN. Sumber Kejayan, Kec. Mayang, Jember, Rizki Bagus Anggara, Ary Nababan, Aideel Iris Daoh, Totok, Nindi Listia K, Retno A, Bryan J, Aris P, Cheppy, Pak Kades, Mas Rasat, Mas Evi, Bu Evi. Terima kasih menjadi bagian dari semangat, motivasi dan Doanya.
14. Teman saudara satu Game PUBG Mobile yang tidak bisa saya sebutkan semuanya satu persatu disini terima kasih atas do'a dan dukungannya selama penulisan skripsi saya .
15. Seluruh keluarga, sahabat yang tidak disebutkan disini semuanya terima kasih atas do'a dan dukungannya di Jember.

Jember, 02 November 2018

Penulis

RINGKASAN

Dalam sistem ketenagakerjaan terutama perlindungan pekerja yang kurangnya perhatian dari pemerintah dalam hal ini adalah pekerja harian lepas yang minimnya perlindungan terhadap hak-hak dari pekerja harian lepas dan bagi pekerja harian lepas mereka kebanyakan tidak mengetahui apa saja hak-hak mereka dalam bekerja sedang perusahaan menutup mata akan hal itu perusahaan hanya mengupah mereka hanya dengan ketentuan UU tetapi mereka tidak memberikan sebagian hak-hak tunjangan pekerja harian lepas dan dari segi kekuatan mereka perusahaan beranggapan bahwa mereka adalah pihak yang kuat dan pekerja adalah pihak yang lemah terutama pekerja harian lepas yang bekerja hanya berdasarkan volume waktu dan kondisi tertentu.

Sistem kerjadalam pekerja harian lepas adalah pekerja yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang didasarkan pada kehadiran dan didalam nya telah diatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu yaitu pekerja harian lepas Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan untuk perjanjian di atur dalam KEPMEN No.100 Tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik indoonesia, dan di indonesia pekerja harian lepas tidak semua mendapatkan hak mereka secara utuh seperti mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan maka kajian yuridis tentang pekerja harian lepas mendapatkan tunjangan hari dimuat dalam PERMEN RI No.6 Tahun 2006 Tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan.

Metodologi yang digunakan adalah dengan yuridis normatif dan menggunakan 3 (tiga) pendekatan yaitu: pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case Approach*). Hasil kajian dan analisis ini adalah: pertama, perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja harian lepas yang diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 antara lain adalah perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, Berdasarkan hal tersebut membuktikan bahwa UU Ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya sudah sesuai memberikan jaminan atas perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang sesuai dengan asas-asas perlindungan bagi pekerja/buruh; kedua, KEPMEN No.100 Tahun 2004, berimplikasi terhadap beberapa hal terkait dengan adanya bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu yang dimaksud adalah pekerja harian lepas dengan para pengusaha/perusahaan yang terkait. Pertama terkait dengan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian kerja waktutertentu, pekerja diberlakukan masa percobaan sebagai dari pekerja harian lepas adalah pekerja

yang bekerja berdasarkan volume dan waktu dan didasari dengan kehadiran pekerja. Perjanjian kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja harian lepas merupakan suatu ikatan kerja yang harus saling terpenuhi antara kewajiban dan hak dari perusahaan dan pekerja yang saling bersangkutan . Dalam hal ini pekerja harian lepas merupakan pihak yang dirugikan karena tunjangan hari raya keagamaan yang bagian dari hak mereka tidak diberikan oleh pihak perusahaan maka dari itu undang-undang mengaturnya dan pihak perusahaan kebanyakan tidak mau tau dengan pekerja harian lepas karena mereka pekerja harian lepas dianggapnya pihak yang lemah

Berdasarkan hasil penelitian tersebut direkomendasikan, bahwa pertama, diperlukan adanya banyak pihak yang berperan aktif untuk menegakkan peraturan yang sudah ada antara lain: peran pengusaha, peran pemerintah serta peran serikat pekerja. Kedua, Pemerintah dalam hal ini bertindak secara tegas jika perusahaan tidak memberikan sebagian hak dari pekerja harian lepas .Ketiga, Pemerintah memberikan oengertian tentang hak-hak dari pekerja harian lepas kepada para pekerja atau masyarakat awam akan rendahnya SDM para pekerja harian lepas untuk mengetahui berbagai macam hak tunjangan yang diberikan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
-----------------------------------	----------

HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	viii
HALAMAN PERNYATAAN.....	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
RINGKASAN	xii
SUMMARY	xvi
DAFTAR ISI.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Metode Penelitian.....	7
1.5.1 Tipe Penelitian.....	8
1.5.2 Pendekatan Masalah.....	8
1.5.3 Sumber Bahan Hukum.....	9
1.5.3.1 Bahan Hukum Primer.....	9
1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder.....	10

1.5.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum.....	10
1.5.5 Metode Analisi Bahan Hukum.....	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Pekerja Atau Buruh.....	12
2.1.1 Pengertian Pekerja	12
2.1.2 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja.....	13
2.1.3 Hak Dan Kewajiban Pekerja.....	14
2.2 Perjanjian Kerja.....	20
2.2.1. Pengertian Tentang Perjanjian kerja Kerja.....	20
2.2.2 Pengertian Hubungan Kerja.....	23
2.2.3 Pengertian Pekerja Harian Lepas.....	25
2.3 Tunjangan Hari Raya Keagamaan.....	28
2.3.1 Pengertian Tunjangan Hari Raya Keagamaan.....	28
2.3.2` Dasar Pembagian Tunjangan Hari Raya Keagamaan.....	29
BAB 3 PEMBAHASAN.....	30
3.1 Pekerja Harian Lepas Mendapatkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan.....	31
3.2 Upaya Hukum Apabila Pekerja Harian Lepas Tidak Mendapatkan Tunjangan Hari Raya.....	42
BAB 4 PENUTUP.....	52
4.1. Kesimpulan	53

4.2. Saran.....54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah pembangunan ada hal yang sangat penting bagi suatu negara, terutama bagi negara yang sedang berkembang. Definisi pembangunan adalah sebagai suatu usaha yang berencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu negara dan bangsa. Negara berkembang salah satunya Indonesia juga melaksanakan pembangunan yang disebut Pembangunan Nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam ruang lingkup tenaga kerja, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut setiap manusia dituntut untuk bekerja. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Setiap Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya karena pekerja/buruh harus tunduk dan patuh pada orang lain.

Kehidupan dan pekerjaan yang layak bagi masyarakat Indonesia khususnya bagi kalangan menengah dan masyarakat miskin, sepertinya belum dirasakan sepenuhnya oleh masyarakat itu sendiri. Bagi para pekerja/buruh yang merupakan tenaga kerja adalah orang yang harus bekerja demi mendapatkan imbalan atau upah dari pengusaha yang tentunya harus diperlakukan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku demi kesejahteraan hidupnya.

Semua yang disebut sebagai pekerja/buruh harus mendapat perlindungan yang pasti dari pemerintah yang merupakan hak dasar bagi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 dalam pasal 27 ayat (2) yaitu, tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bahkan hingga sampai saat ini, sudah banyak peraturan-peraturan yang memuat tentang berbagai aturan dalam melaksanakan Hak dan Kewajiban sebagaimana yang telah dimuat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Tindakan pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, dalam Pasal 28 D Ayat (2) yang tertulis: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."²

Ruang lingkup pekerjaan telah dituangkan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat berbagai aturan Hak dan Kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi pekerjaan³. Adapun hubungan kerja adalah suatu hubungan antara buruh dengan pengusaha. Timbulnya hubungan kerja adalah saat adanya kesepakatan antara buruh dan pengusaha. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, yaitu pengusaha, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

²Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

³ Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pada umumnya perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh baru, harus melalui tahapan-tahapan tertentu sesuai dengan aturan perusahaan. Biasanya pekerja/buruh baru ini belum akan diangkat sebagai pekerja tetap dan menjadi pekerja percobaan. Dalam masa percobaan ini pengusaha memberikan upah kepada pekerja/buruh dibawah Upah Minimum Propinsi, karena pekerja/buruh adalah pekerja yang baru dan belum bisa bekerja secara maksimal di perusahaan. Masa percobaan dalam beberapa perusahaan yang membuat perjanjian kerja untuk pekerja baru, dan dengan membuat perjanjian yang dimana pekerja tersebut adalah pekerja harian lepas atau dalam kalangan perusahaan lebih dikenal dengan pekerja harian.

Pekerja Harian lepas adalah Pekerja yang bekerja pada Pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran Pekerja secara harian. Artinya pekerja/buruh diupah berdasarkan absensinya/kehadirannya dan tidak diupah jika tidak hadir/masuk kerja. Tentunya jika karyawan berhalangan atau sakit tidak akan berlaku bagi perusahaan karena karyawan tidak dapat bekerja pada hari itu dan dianggap mangkir/alpaoleh perusahaan.⁴

Dalam perjanjian seperti yang tertera diatas, perusahaan membuat aturan untuk mengangkat pekerja harian menjadi pekerja tetap. Jika Pekerja sudah tidak hadir 1 (satu) kali saja maka setelah 3 (tiga) bulan pertama, pekerja/buruh masih tetap sebagai pekerja harian. Aturan ini jelas tidak sesuai dengan aturan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas yaitu, Pasal 2 ayat (2) huruf (b) “Pekerjaan dilakukan tidak melebihi 20 hari kerja dalam sebulan dantidak terikat pada jam kerja secara umum berlaku di Perusahaan”. Dan Pasal 4 “Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja Harian Lepas Lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut

⁴Riona B. N Sorongan 2016 *Kepastian Hukum Atas Status Karya Harian Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Lex Administratum*, Vol. IV, No. 1

dalam setiap bulannya lebih dari 20 (dua puluh) hari pekerja harian lepas tersebut mempunyai hak sama dengan pekerja tetap”.⁵

Pekerja Harian Lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian, upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume atau hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan. Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas berarti membahas mengenai hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya. Hubungan kerja suatu hubungan antara seorang pekerja dan pengusaha.

Selama ini pihak pengusaha masih melihat pihak pekerja harian lepas sebagai pihak yang lemah. Sementara itu, pihak pekerja harian lepas sendiri kurang mengetahui apa-apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dengan kata lain, pihak pekerja harian lepas turut saja terhadap peraturan yang dibuat oleh pengusaha. Padahal dalam suatu hubungan kerjasama yang baik tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan pekerja harian lepas saling membutuhkan. perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas harus dapat menjamin adanya kepastian hukum. Apalagi pekerja tersebut tidak mempunyai organisasi serikat pekerja yang dapat menyalurkan aspirasi para pekerja dimana pekerja diperlakukan menurut kehendak pengusaha tanpa memandang rasa keadilan bagi pekerja.

Pekerja Harian Lepas (PHL) adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut pekerja harian lepas karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap. Umumnya pekerja harian lepas adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman.⁶

⁵*Ibid*, hlm 3

⁶Yudhi Priyo Amboro 2016 *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Harian Lepas* Vol. XVIII No. 1.

Pembayaran THR selalu menjadi permasalahan ketenagakerjaan menjelang hari raya Idul Fitri karena ada saja perusahaan yang melanggar aturan. Pelanggaran pembayaran THR ini telah menimbulkan kesulitan hidup bagi pekerja karena kebutuhan hidup dan harga kebutuhan pokok akan meningkat tajam menjelang hari raya. Berbagai aksi demonstrasi dan mogok kerja menuntut pembayaran THR pun dilakukan pekerja. Beberapa upaya telah dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (selanjutnya disingkat Kemenakertrans) untuk mengantisipasi masalah THR.⁷

Sedangkan lingkup masalah THR merupakan masalah nasional, oleh sebab itu tempat yang paling tepat untuk mengatur THR adalah dalam UU ketenagakerjaan. Saat ini merupakan saat yang tepat untuk melakukan perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan, yaitu melalui perubahan UU No. 13 Tahun 2003. Materi THR dalam perubahan UU No. 13 Tahun 2003 setidaknya meliputi rincian jenis-jenis dari tunjangan termasuk THR; memuat sanksi yang tegas bagi pelanggaran terhadap pembayaran tunjangan; dan mengatur kesepakatan tripartit dalam membahas mengenai tunjangan. Selain itu untuk membantu tugas pengawas ketenagakerjaan perlu diatur juga mengenai peran serta masyarakat dalam rangka pengawasan⁸

Menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan menyatakan bahwa Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau Keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan. Dari ketentuan pasal tersebut menjelaskan bahwa pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja sebelum menjelang hari raya keagamaan diluar ketentuan upah.

⁷Luthvi Febryka Nola 2012 *Pengaturan dan Penegakan Hukum Tunjangan Hari Raya untuk Pekerja* Vol. IV, No. 16, II, P3DI

⁸*Ibid*, hlm 3

Terkait hak pekerja dalam menerima THR, maka ada syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh pekerja yaitu harus mempunyai masa kerja minimal satu bulan secara terus menerus. Sebagaimana diatur pada ketentuan Pasal 2 ayat(1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih. Ketentuan pasal tersebut memberikan arti bahwa apabila pekerja telah mempunyai masa kerja satu bulan secara terus menerus, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan THR dan pengusaha wajib untuk memberikan THR tersebut pada pekerja.

Berdasarkan dari persoalan yuridis tersebut, Penulis bermaksud melakukan penelitian yang menitik-beratkan pada aspek yuridis normatif, dan hendak menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul

**“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS
UNTUK MENDAPATKAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN”**

1.2. Rumusan Masalah

- 1.2.1. Apakah pekerja harian lepas berhak mendapatkan hak Tunjangan Hari Raya ?
- 1.2.2. Apa upaya hukum yang dapat di lakukan jika pekerja harian lepas tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Agar dalam penulisan skripsi ini dapat diperoleh sasaran yang dikehendaki, maka perlu ditetapkan suatu tujuan penelitian. Adapun tujuan penulisan yang ingin dalam penulisan skripsi yaitu :

1. Untuk mengetahui, memahami dan menjelaskan dari hak-hak pekerja khususnya pekerja harian lepas dalam memperoleh tunjangan hari raya.
2. Untuk mengetahui, memahami dan menjelaskan upaya hukum bagi pekerja harian lepas dalam memperoleh tunjangan hari raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis bagi semua pihak yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini, yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam skripsi ini adalah sebagai pengembangan ilmu terkait hak-hak pekerja khususnya pekerja harian lepas dalam memperoleh tunjangan hari raya menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam skripsi ini adalah sebagai sumbangan pemikiran bagi pembentuk Undang-Undang hak-hak pekerja khususnya pekerja harian lepas.

1.5 Metode Penelitian

Untuk menjaga suatu kebenaran ilmiah, maka dalam suatu penulisan harus mempergunakan metode penulisan yang tepat karena hal tersebut sangat diperlukan dan merupakan pedoman dalam rangka mengadakan analisis data hasil penelitian. Ciri dari karya ilmiah di bidang hukum adalah mengandung kesesuaian dan mengandung kebenaran yang dapat dipertanggung jawabkan. Mengadakan suatu penelitian ilmiah mutlak menggunakan metode, karena dengan metode tersebut berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu. Menempuh suatu jalan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, artinya peneliti tidak bekerja secara acak-acakan melainkan setiap langkah yang diambil harus jelas serta ada pembatasan-pembatasan tertentu untuk menghindari jalan yang menyesatkan dan tidak terkendalikan.⁹

Metode penelitian digunakan sebagai cara sistematis untuk mencari, menemukan, mengembangkan, menganalisis permasalahan, menguji kebenaran

⁹ Johnny Ibrahim. 2006. Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif Edisi Revisi. Cetakan II, Banyumedia Publishing. Malang. hlm. 294

yang optimal dan objektif serta menjalankann prosedur yang benar, Metode yang tepat diharapkan dapat memberikan alur pemikiran secara berurutan dalam usaha pencapaian pengkajian.¹⁰

Oleh karena itu, suatu metode digunakan agar dalam skripsi ini dapat mendekati suatu kesempurnaan yang bersifat sistematis dalam penulisannya. Berikut ini metode penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini.

1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yuridis normatif, artinya permasalahan yang diangkat, dibahas dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti undang-undang, literature-literatur yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.¹¹

1.5.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case Approach*). Sumber bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan non-hukum.

Yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan perundang-undangan. Dari pengertian tersebut, secara singkat dikatakan bahwa yang dimaksud sebagai *statute* berupa legislasi dan regulasi. Jika demikian, pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan dengan legislasi dan regulasi.¹²

¹⁰ Herowati Poesoko. 2011. Diktat Mata Kuliah Metode Penulisan Dan Penelitian Hukum. Fakultas Hukum. Universitas Jember. hlm. 35

¹¹ Peter Mahmud Marzuki. , Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media Group. Jakarta, 2010 . hlm 194

¹² Peter Mahmud Marzuki,2016,*Penelitian Hukum*,PT Karisma Putra Utama, Jakarta,Hlm.137.

Dalam menggunakan pendekatan konseptual, peneliti perlu merujuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum.¹³

Dalam menggunakan pendekatan kasus, yang dipahami adalah *ratio decidendi*. Alasan-alasan hukum yang digunakan hakim sampai pada putusan-Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.441 K/Pdt.sus/2011

1.5.3 Sumber Hukum

Bahan hukum merupakan hal penting dalam suatu penelitian hukum yang digunakan untuk memecahkan isu hukum sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya dilakukan. Bahan hukum yang digunakan penulis dalam skripsi ini meliputi :

1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang bersifat mutlak dan mengikat. Bahan hukum primer yang digunakan dalam menyusun skripsi ini adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
5. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
6. Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.6 Tahun 2006 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan
9. Keputusan Menteri Menteri Tenaga Kerja Dan Transimigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹³ Peter Mahmud Marzuki,2016,*ibid*, Hlm. 178.

1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku di suatu negeri. Keberadaan bahan-bahan hukum sekunder, secara formal tidak sebagai hukum positif. Adapun yang termasuk dalam bahan-bahan hukum sekunder ini adalah buku-buku teks, laporan penelitian hukum, jurnal hukum yang memuat tulisan-tulisan para ahli dan para akademisi terhadap berbagai produk hukum perundang-perundang dan putusan pengadilan, notulen-notulen seminar hukum, memori-memori yang memuat opini hukum, monograf-monograf, buletin-buletin atau terbitan lain yang memuat debat-debat dan hasil dengar pendapat di parlemen, deklarasi-deklarasi, dan situs-situs internet.

1.5.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum primer dilakukan dengan menginventarisir bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan, Putusan Mahkamah Konstitusi, dan Yurisprudensi yang relevan, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

Pengumpulan bahan hukum sekunder dilakukan dengan cara studi pustaka terhadap hasil-hasil penelitian, literatur-literatur, makalah-makalah, artikel-artikel, risalah sidang Mahkamah Konstitusi terkait tenaga kerja.

Pengumpulan bahan non-hukum dilakukan dengan mencari bahan di internet, ataupun laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penulisan skripsi.

1.5.5 Metode Penyajian Bahan Hukum

Metode penyajian bahan hukum dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk Teks Naratif atau secara naratif. Yaitu suatu penyajian dalam bentuk rangkaian kalimat yang bersifat narasi atau bersifat menguraikan, menjelaskan dan sebagainya, yang mendasarkan pada teori yang disusun secara logis dan sistematis.

1.5.6 Metode Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum dapat diolah dengan peraturan perundang-undangan dan isu hukum yang berkembang. Setelah bahan hukum diolah, kemudian dilanjutkan dengan teknik analisis bahan hukum dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu melakukan pembahasan terhadap bahan hukum yang telah didapat mengacu kepada landasan teoritis yang ada. Langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan penelitian hukum sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi fakta dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan.
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan bahan-bahan non hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi dengan permasalahan.
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan.
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab huk

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pekerja Atau Buruh

2.1.1. Pengertian Pekerja

Pengertian pekerja / buruh ternyata sangat luas namun demikian, ada pekerjaan yang dikerjakan sendiri untuk kepentingan sendiri seperti dokter yang membuka praktek sendiri, partikelir seorang pengacara , seorang penjual sate di gerobaknya sendiri atau meraka petani yang mengerjakan sawah milik sendiri yang sering disebut pekerja bebas kita kenal juga istilah karyawan atau buruh istilah buruh juga di sama artikan dengan orang-orang yang mengerjakan dengan tangan kasar seperti kuli , mandor, tukang, dan lain sebagainya.

Di dunia barat sering di sebut “ *blue collar workers* “ sebagai kata lawan mereka yang mengerjakan pekerjaan halus , seperti *klerk, komis* dan sebagainya sering disebut sebagai pegawai atau *employessn* dan di sebut “ *white collar workers* “ *employees* di negara barat di tunjukan untuk orang di pekerjakan oleh orang lain *employer, werknermer,/ werkgever* , atau *arbeidnehmer/ arbeidgeber*

Pasal 1 angka 3 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain berbeda dengan pengertian pekerja, tenaga kerja adalah Dari pengertian di atas dapat kita lihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh.

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja)
2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut

Dua unsur ini, penting untuk membedakan apakah seseorang masuk dalam katagori pekerja / buruh yang di atur oleh UU ketenagakerjaan atau tidak,dimana dalam UU Ketenagakerjaan diatur dalam segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengann pengusaha/majikan

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “Bule Callar”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (WhiteCollar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.

Dalam perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sekitar nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain.

Pengertian pekerja atau buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 9 Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam pengertian tersebut terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hal ini berbeda dengan pengertian tenaga kerja yang sangat luas, yaitu meliputi setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swapekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan¹⁴

2.1.2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Pemberian perlindungan hukum menurut Soepomo meliputi lima bidang

- Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja
 - Bidang hubungan kerja
 - Bidang kesehatan kerja
 - Bidang keamanan kerja
 - Bidang jaminan sosial buruh
1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja, masa ini sering di sebut dengan masa pra penempatan atau pengarahannya.
 2. Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja yang didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang di sebut pekerja tetap.
 3. Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas

¹⁴Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm. 27

kehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kehatan tubunya dealam jangka waktu relatif yang lama.

4. Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang di pergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan kerja dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja
5. Bidang jaminan sosial buruh , talah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial Tenaga Kerja ¹⁵

Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti bernaung, bersembunyi. Perlindungan berarti tempat berlindung. Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditunjukan untuk melindungi hak-haknya.¹⁶

Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1), yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi Undang-Undang Dasar Tahun 1945.¹⁷

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan hukum antara pekerja atau buruh dan pengusaha tidaklah sama karena posisi dan kedudukan mereka yang tidak seimbang, oleh karena itu perlu diberikan perlindungan hukum. Salah satu fungsi

¹⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketengakerjaan Pasca Reformasi*Sinar Grafika,hlm 11

¹⁶ Khairani, *Op., Cit.*, hlm 86

¹⁷*Ibid.*, hlm 87

hukum adalah untuk memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat dan perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan.¹⁸ Philipus M.Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum yang harus diberikan oleh pemerintah dan/atau penguasa kepada rakyat dibedakan atas dua macam yakni perlindungan preventif dan perlindungan represif: “pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif. Dengan demikian perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa. Sedangkan sebaliknya perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa, atau bisa dikatakan bahwa upaya perlindungan hukum represif dilakukan melalui peradilan, baik peradilan umum maupun peradilan administrasi negara”.¹⁹

Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa upaya perlindungan hukum terbagi menjadi dua macam yaitu upaya perlindungan hukum secara preventif yang dalam hal ini merupakan upaya pencegahan agar sengketa itu tidak terjadi dan upaya perlindungan hukum secara represif dimana ada upaya penanganan atau tindak lanjut ketika sengketa tersebut telah terjadi.

Menurut Soepomo (Ashikin,1993:76) perlindungan tenaga kerja dibagi tiga macam yaitu :

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja,dan kebebasan berserikat untuk perlindungan hak berorganisasi.
2. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

¹⁸*Ibid.*, hlm 88

¹⁹*Ibid.*, hlm 88-89

3. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila pekerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.

Selanjutnya, ia mengatakan, “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjaminan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya memelihara kegairahan dan moral kerja menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral yang sesuai dengan martabat dan moral”²⁰

2.1.3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Pada prinsipnya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin kepastian hukum. Namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan asalkan perjanjian tersebut disepakati kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dengan pengusaha

.Dengan terjadinya perjanjian kerja, akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang berisikan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak lainnya, sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya.

Seorang pekerja/buruh berhak atas :

- Imbalan kerja

Pengupahan atau upah adalah hak dari pekerja /buruh yang diterima olehnya

²⁰R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung:CV Pustaka Setia,2013,hlm.263

dan dinyatakan dalam bentuk uang. Upah merupakan imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Hal tersebut terkait erat bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak kemudian ditetapkan oleh pemerintah untuk melindungi pekerja/buruh, dengan cara menetapkan upah minimum (Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003).²¹

- Fasilitas berbagai tunjangan, bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak pengusaha Didalam meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya maka pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kemampuan dari pengusaha tetapi harus memperhatikan kebutuhan yang nyata yang diperlukan oleh pekerja/buruh. Hal tersebut berkait erat dengan Pasal 100 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu:
 - Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, Penyediaan pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
 - Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja /buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
 - Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Fasilitas yang berupa tunjangan yang diberikan kepada pekerja/buruh pada umumnya berupa Tunjangan Keagamaan. Tunjangan Keagamaan berupa Tunjangan Hari Raya untuk berbagai umat agama seperti Lebaran, Natal, Nyepi dan Waisak. Pembayaran THR diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan, besarnya THR sebesar satu kali upah per bulan.Hal ini sebagaimana dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga kerja RI No PER- 04/MEN/1994 yang menyatakan bahwa:
 1. Pemberian THR sebagaimana dimaksud Pasal 2 ayat (2) disesuaikan

²¹ UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan

dengan Hari Raya Keagamaan, masing-masing pekerja kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja menentukan lain.

2. Pembayaran THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib dibayarkan pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.
3. Mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja²².

Menurut Pasal 11 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Oleh karena itu, pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan serta keahlian pekerja/buruh untuk mencapai produktivitas baik bagi pekerja/buruh maupun untuk tercapainya produktivitas usaha perusahaan.

Dalam hal perusahaan menyelenggarakan latihan kerja agar mengikutsertakan pekerja harian lepas yang dipekerjakan (Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER.06/MEN/1985).

Mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama. Kesehatan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan sehat (Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No 13 Tahun 2003).

Oleh karena itu, setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas 3 (tiga) aspek keselamatan yaitu kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama. Maka untuk melindungi keselamatan

²²Peraturan Menteri Tenaga kerja RI No PER- 04/MEN/1994

pekerja/buruh diselenggarakan dalam keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungannya oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan .

Kemudian oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan diperintahkan dan diarahkan agar setiap perusahaan wajib menerapkan sistem managemennya tentang kesehatan dan keselamatan kerja untuk para pekerja/buruhnya (Pasal 87 Undang-Undang No 13 Tahun 2003).

Mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003).²³ Hal tersebut merupakan realitas bersama yang diharapkan oleh Pasal 28 UUD 1945 yang membuat ketentuan bahwa :

Kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang. Serikat pekerja/buruh keberadaannya untuk menjalankan dan melaksanakan fungsi-fungsi pelayanan, pengawasan, menyalurkan aspirasi demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahlian serta memperjuangkan kesejahteraan anggotanya didalamnya.²⁴

Sedangkan pengertian serikat pekerja/buruh diatur dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa: Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, pekerja/buruh mempunyai hak untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh tanpa ada intimidasi dari pihak pengusaha terhadap pekerja/buruh yang mempunyai kehendak untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh.²⁵

²³ UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 104 Ayat 1

²⁴UUD Republik Indonesia 1945 Pasal 28

²⁵ UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 17

Hal ini ditegaskan dalam Pasal 28 Undang-Undang No 21 Tahun 2000 yang menyatakan bahwa:Siapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh ²⁶

2.2. Perjanjian Kerja

2.2.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan suatu wadah yang menghubungkan para pihak dalam hubungan kerja di mana kedudukannya merupakan “undang-undang” bagi para pihak yang membuat perjanjian, dengan kata lain hubungan kerja antara yang memberi pekerjaan dengan pekerja diikat oleh adanya perjanjian kerja sehingga mereka yang melakukan perjanjian terikat dengan apa yang sudah dituangkan dalam perjanjian tersebut.²⁷ Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Dengan demikian perjanjian kerja merupakan syarat timbulnya hubungan kerja dan dengan adanya perjanjian kerja maka munculah hak dan kewajiban bagi para pihak dalam hal ini pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Oleh karena itu kedudukan perjanjian kerja sangatlah penting dan strategis untuk melindungi para pihak karena perjanjian kerja harus dibuat dengan baik dan penyusunannya dibuat dengan memperhatikan kepentingan para pihak.²⁸

Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.²⁹ Sedangkan menurut Shamad, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang

²⁶Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja Pasal 28

²⁷ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dan Pemberi Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2016, hlm 239

²⁸*Ibid.*,

²⁹ Lalu Husni, *Op., Cit.*, hlm 54

lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.³⁰

Pengertian tersebut semakin menegaskan bahwa perjanjian kerja merupakan dasar bagi pekerja untuk mengikatkan diri kepada pemberi kerja atau pengusaha yang nantinya dengan itu akan melahirkan suatu hubungan kerja. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan pekerja atau buruh kepada pemberi kerja atau pengusaha untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain. Hal ini sering disebut oleh para ahli hukum sebagai “hubungan diperatas (*dienstverhouding*)”.³¹

Berkaitan dengan bentuk perjanjian kerja sesuai yang ditentukan dalam Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan tertulis. Dan mengenai jenis perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 56 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam yaitu Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Sebagaimana yang dinyatakan Bahder Johan Nasution bahwa kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh, dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh adalah hak pengusaha. Untuk itu jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya³²

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas :

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja anatar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja

³⁰ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Op., Cit.*, hlm 13

³¹ *Ibid.*,

³² Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung: Mandar Maju, 2004, hlm. 11

dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.³³

Dari apa yang tersebut di atas dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut :³⁴

- PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin.
- PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun.
 - Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- PKWT diadakan untuk untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 tahun dan diperpanjang lebih dari 1 tahun
- Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan
- Pembaharuan PKWT diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. PKWT diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun. Selanjutnya, beradsarkan ketentuan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan

³³Fithriatus Shalihah, 2016, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Indonesia*, Vol VI/No.1 Hlm.75

³⁴Fithriatus Shalihah, *Op., Cit* Hlm.76

bahwa segala hal/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggungjawab pengusaha.

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas dalam penerapannya belum berjalan efektif, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selamamaksimal 1 tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT³⁵.

2.2.2. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Adanya hubungan kerja ialah hanya bila ada buruh dan majikannya dan majikannya dengan buruhnya. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.³⁶

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan, yaitu antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha/majikan) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan

³⁵Fithriatus Shalihah, *Op., Cit* Hlm.77

³⁶ Iman Soepomo. *Hukum Perburuhan, Djembatan*. Jakarta, 2001, hal 1

pengusaha atau majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.³⁷

Sementara menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Ada 3 (tiga) unsur/faktor yang menentukan adanya hubungan kerja dimana tanpa adanya salah satu faktor ini maka tidak ada suatu hubungan kerja, yaitu:³⁸

- 1) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- 2) Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha); dan
- 3) Adanya upah.

Menurut Soepomo hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan, yaitu antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha/majikan) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha atau majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.³⁹ Sementara menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

³⁷Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013, hlm. 93

³⁸Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LakBang PRESSindo, 2016, hlm 194

³⁹Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013, hlm. 93

2.2.3 Pengertian Pekerja Harian Lepas

Pekerja Harian lepas adalah Pekerja yang bekerja pada Pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran Pekerja secara harian.⁴⁰

Artinya pekerja/buruh diupah berdasarkan absensinya/kehadirannya dan tidak diupah jika tidak hadir/masuk kerja. Tentunya jika karyawan berhalangan atau sakit tidak akan berlaku bagi perusahaan karena karyawan tidak dapat bekerja pada hari itu dan dianggap mangkir/alpa oleh perusahaan.

Dalam perjanjian seperti yang tertera diatas, perusahaan membuat aturan untuk mengangkat karyawan harian menjadi karyawan tetap. Karyawan baru harus bekerja selama 6 (enam) bulan dengan tahapan, setelah melewati 3 (bulan) pertama, karyawan harian diangkat menjadi karyawan percobaan dan setelah 3 (tiga) bulan berikutnya barulah diangkat menjadi karyawan tetap dimana setelah menjadi karyawan tetap perusahaan, aturan-aturan yang ada pada Undang-undang diterapkan. Tentunya aturan ini sangatlah tidak adil dan menyulitkan, karena dalam 6 (bulan) ini tidaklah mudah karena selama masa 3 (tiga) bulan bulan pertama karyawan harian harus full absensi dan tidak boleh tidak hadir 1 (satu) kali pun, meski karyawan berhalangan. Jika karyawan sudah tidak hadir 1 (satu) kali saja maka setelah 3 (tiga) bulan pertama, pekerja/buruh masih tetap sebagai karyawan harian. Aturan ini jelas tidak sesuai dengan aturan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas yaitu, Pasal 2 ayat (2) huruf (b) “Pekerjaan dilakukan tidak melebihi 20 hari kerja dalam sebulan dan tidak terikat pada jam kerja secara umum berlaku di Perusahaan”. Dan Pasal 4 “Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja Harian Lepas Lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dalam setiap bulannya lebih dari 20 (dua puluh) hari pekerja harian lepas tersebut mempunyai hak sama dengan pekerja tetap”⁴¹

Era globalisasi menuntut pekerja untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapat pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Tuntutan untuk

⁴⁰Peraturan Menteri Nomor 6 tahun 1985 tentang *Perlindungan Pekerja Harian Lepas* pasal 1

⁴¹Riona B. N Sorongan, 2016, *Kepastian Hukum Atas Status Karyawan Harian Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* Vol. IV/No.1

lebih meningkatkan daya saing dirasakan oleh pengusaha dalam melakukan perdagangan inter-nasional. Investor asing yang akan menanamkan sahamnya ke Indonesia lebih menyukai sistem kontrak kerja yang tidak banyak menimbulkan masalah daripada menerapkan pekerja tetap. Yang dimaksud dengan pekerja/buruh harian lepas adalah pekerja/buruh yang bekerja

untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima didasarkan pada kehadiran. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Perjanjian kerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. Pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dapat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama/alamat pengusaha atau pemberi kerja;
- b. Nama/alamat pekerja/buruh;
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d. Besarnya upah dan/imbalan lainnya.

Apabila perjanjian kerja lepas harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap.

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas dalam penerapannya belum berjalan efektif, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selamaksimal 1 tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang

hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas.

Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT. Perihal setelah masa 2 tahun PKWT berakhir, apakah pekerja dirumahkan selama 30 hari untuk tidak melakukan aktifitas kerja atau tetap bekerja seperti biasa. Dalam praktek, pekerja tidak pernah diberhentikan selama 30 hari setelah masa kerja berakhir, namun pada 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan melakukan perpanjangan PKWT untuk satu tahun yang akan datang.

Dalam faktanya menunjukkan bahwa tidak pernah ada masa tenggang selama 30 hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa kerjanya dalam 2 tahun. Para pekerja tetap melanjutkan aktifitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru untuk setahun mendatang.

Hukum ketenagakerjaan tentunya memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerjawaktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya. Dalam Pasal 59 ayat (4) telah disebutkan bahwa: “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.”⁴²

2.3 Tunjangan Hari Raya Keagamaan

2.3.1 Pengertian Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan menyatakan bahwa Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR keagamaan adalah pendapatan non

⁴²Fithriatus Shalihah, *Op., Cit* Hlm.87

upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau Keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan. Dari ketentuan pasal tersebut menjelaskan bahwa pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja sebelum menjelang hari raya keagamaan diluar ketentuan upah.

Terkait hak pekerja dalam menerima THR, maka ada syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh pekerja yaitu harus mempunyai masa kerja minimal satu bulan secara terus menerus. Sebagaimana diatur pada ketentuan Pasal 2 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih. Ketentuan pasal tersebut memberikan arti bahwa apabila pekerja telah mempunyai masa kerja satu bulan secara terus menerus, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan THR dan pengusaha wajib untuk memberikan THR tersebut.

Kemudian berkaitan dengan besaran dan tata cara pemberian THR keagamaan, apabila pekerja atau buruh mempunyai masa kerja selama satu tahun secara terus menerus maka THR keagamaan yang didapat jumlah kisarnya layaknya upah yang didapat selama satu bulan, sedangkan apabila pekerja tersebut mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun maka tunjangan hari raya yang diperoleh jumlah yang didapat tidak sama dengan satu bulan upah melainkan dihitung secara proporsional

2.3.2. Dasar Pembagian Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Di atur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja atau Buruh diPerusahaan Pasal 3 Angka 1 , Besaran THR yang dimaksud adalah dalam Pasal 2 ayat (1) yaitu :

- a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1bulan upah ;
- b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan, diberikan secara proposional sesuai masa kerja dengan perhitungan

Masa kerja x 1 (satu) bulan Upah

12

Upah yang dimaksud adalah Upah satu bulan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) Terdiri atas Komponen Upah :

- a. Upah tanpa tunjangan merupakan upah bersih (*clean wages*) atau,
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap ⁴³



⁴³Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.6 Tahun 2016 tentang *Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja atau Buruh*

BAB V PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan masalah-masalah didalam pembahasan ini, serta pemberian penjelasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pekerja Hairan Lepas Berhak Mendapatkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) dan dilindungi dalam Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja khususnya pekerja harian lepas dalam memperoleh tunjangan lain-lain yaitu tujangan hari raya keagamaan dan pemberian tunjangan hari raya harus sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam pasal 3 ayat (1 – 3) Peraturan Menteri Ketengakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2006 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan yaitu tata cara dan besaran pemberian THR pada pekerja harian lepas yang wajib diberikan perusahaan sebagai mana Undang-Undang mengatur Tunjangan Hari Raya Keagamaan merupakan hak pekerja harian lepas.
2. Upaya hukum yang dilakukan pekerja harian lepas cara yaitu :
 - a. Penyelesaian perselisihan diluar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi), di atur dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Upaya penyelesaian perselisihan melalui 3 cara yaitu Bipartit, mediasi, dan Konsiliasi
 - b. Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi), di atur dalam Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan hak pekerja setelah gagal dilakukan upaya (non litigasi)

4.2.Saran

1. Adanya perhatian khusus dari pemerintah terhadap pekerja harian lepas mengenai perlindungan hukum dalam pemberian hak-haknya dan tunjangan lain-lain yaitu tunjangan hari raya keagamaan dan dengan adanya kesadaran hukum bagi pengusaha/perusahaan yang bersangkutan agar tidak terjadinya adanya pihak lemah (Pekerja Harian Lepas) dan pihak yang berkuasa (Perusahaan)
2. Dalam penyelesaian segala perkara terutama dalam hukum ketenagakerjaan yang mengenai hak-hak pekerja harian lepas, perlunya penyelesaian yang digunakan adalah jalur hukum non litigasi yang bertujuan untuk tetap terjalin hubungan baik antara kedua belah pihak yaitu perusahaan/pengusaha dan pekerja/buruh. Sehingga pihak perusahaan/pengusaha lebih memperhatikan lagi aturan-aturan yang berlaku mengenai hak-hak pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Literatur :

- Agusmida,2010,*Hukum Ketenagakerjaan*,Ghalia Indonesia.Medan
- Asri Wijayanti2008, *Hukum Ketengakerjaan Pasca Reformasi* Sinar Grafika,Surabaya
- Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta
- Danang Sunyoto,2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia,
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin,2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Gultom, Sri Subiandini, 2008. *Aspek Hukum Hubungan Industrial*. Inti Prima Promo Sindo. Jakarta.
- Khairani,2016, *KepastianHukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dan Pemberi Kerja*, Jakarta: Rajawali
- Nasution, Bahder Johan. ,2004,*Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*. Bandung: Mandar Maju,
- Poesoko, Herowati. 2011. *Diktat Mata Kuliah Metode Penulisan Dan Penelitian Hukum*. Fakultas Hukum, Universitas Jember.
- Ibrahim, Johnny. 2006. *Teori dan Metodoli Penelitian Hukum Normatif Edisi Revisi. Cetakan II*. Malang: Banyumedia Publishing.

R.Joni Bambang.2013.*Hukum Ketenagakerjaan*.Bandung:CV Pustaka Setia
Soekanto, Soerjono. 2010. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Univ. Indonesia.
Marzuki, Peter Mahmud. 2010. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada
Media

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian
Perselesaian Hubungan Industrisl
Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja
Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.6 Tahun 2006 Tentang Tunjangan Hari Raya
Keagamaan
Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transimigrasi Republik Indonesia Nomor :
KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja
Waktu Tertentu

Tesis / Jurnal :

Fenny Natalia Khoe, “*Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*” Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1 (2013) hsl 2
Dian Octaviani Saraswati, “*Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Terhadap tenaga Kerja di Perusahaan tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan*” Tesis Mahasiswa Universitas Diponegoro (2017), hal 37
Fithriatus Shalihah,”*Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Indonesia* “ Jurnal Ilmiah Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Vol.4 Nomor 1 (2016)

