

## **BAB IV**

### **PERLINDUNGAN HUKUM DAN UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA HARIAN LEPAS PADA PT. KAP MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

#### **A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. KAP Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Menurut Penulis perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas pada PT. KAP terkait dengan pemenuhan hak-hak dari pekerja harian tersebut haruslah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Terkait dengan perjanjian kerja yang dibuat perusahaan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pekerja harian lepas, dimana dalam perjanjian kerjanya tidak dibuat secara tertulis melainkan secara lisan dan ada juga perjanjian kerja untuk pekerja harian lepas yang dibuat secara tertulis juga disebutkan waktu berakhirnya perjanjian kerja tersebut (3 bulan), namun pada saat berakhirnya perjanjian kerja tersebut pihak perusahaan tetap memperkerjakan pekerja harian tersebut tanpa adanya perpanjangan atau pembaharuan pada perjanjian kerja dengan pekerja harian, lalu dalam pelaksanaan kerjanya pekerja harian lepas tersebut dipekerjakan

6 (enam) hari dalam dalam 1 (satu) minggu atau lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam satu bulan. Menurut analisa penulis apabila perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat secara lisan atau tidak dibuat secara tertulis maka perjanjian tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sesuai dengan ketentuan pada Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lalu apabila suatu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah berakhir dan perusahaan tidak melakukan perpanjangan ataupun pembaruan terhadap perjanjian kerja tersebut maka perjanjian kerja tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sesuai dengan ketentuan pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya dalam hal pekerja harian lepas bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sesuai dengan ketentuan pada Pasal 10 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/Men/VI/2004 Tentang Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Maka dapat disimpulkan akibat hukum dari perjanjian kerja tersebut berubah dari yang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadinya pelanggaran terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Berdasarkan hal tersebut maka perlindungan hukum yang harus diberikan perusahaan kepada pekerja adalah dengan memberikan hak-hak bagi pekerja, meliputi:

1. Upah

Pemenuhan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan yaitu pemenuhan pemberian upah terhadap pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaan karena berhalangan akibat sakit sesuai dengan ketentuan pada Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Cuti

Pemenuhan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah yaitu pemberian cuti kepada pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus sesuai dengan ketentuan pada Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Jaminan sosial tenaga kerja harian lepas

Pemenuhan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah mengikutsertakannya pekerja terhadap jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) sesuai dengan ketentuan pada Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lalu Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Pasal 2 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri atas:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;

- b. Jaminan Kematian; dan
- c. Jaminan Hari Tua.

## **B. Upaya Hukum Bagi Pekerja Terkait Pemenuhan Haknya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Menurut Penulis Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Pekerja dalam menuntut pemenuhan haknya akibat dari perubahan status yang terjadi akibat dari pelanggaran terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bagi Pekerja menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Maka upaya hukum yang harus dilakukan oleh pekerja yaitu meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Membentuk serikat pekerja/serikat buruh

Membentuk serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak bagi pekerja/buruh, karena setiap pekerja/buruh berhak membuat dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang diatur pada ketentuan Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pembentukan serikat pekerja/serikat buruh ini bertujuan untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh ini dilakukan karena di PT.KAP ini belum adanya serikat pekerja/serikat buruh, setelah pembentukan serikat pekerja/serikat buruh maka dilakukan pendaftaran kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Bahwa dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh sebagai sarana bagi para pekerja yang bertujuan untuk menjadi mitra dengan perusahaan supaya terjalin hubungan industrial yang harmonis dinamis dan berkeadilan sesuai dengan

peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan, melindungi dan membela hak dan kepentingan anggota.

## 2. Bipartit

Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan, hal ini diatur pada ketentuan Pasal 1 angka 18 dan Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka langkah selanjutnya yang dilakukan pekerja dalam menuntut pemenuhan atas haknya yaitu melalui perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit ini tidak menghasilkan kesepakatan antara Para Pekerja dengan Perusahaan, yang mana pekerja tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana seharusnya maka langkah yang harus ditempuh ialah dengan cara tripartit.

## 3. Tripartit

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. tujuan lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan, hal ini diatur pada ketentuan Pasal 1 angka 19 dan Pasal

107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tripartit merupakan langkah yang dapat diajukan oleh pekerja melalui upaya mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung apabila langkah bipartit tidak menghasilkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan. Apabila dalam upaya mediasi pun tidak tercapai kesepakatan antara Para Pekerja dengan Perusahaan. Oleh karenanya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, kemudian mengeluarkan surat anjuran.

#### 4. Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, hal ini diatur pada Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila para pekerja menolak isi surat anjuran yang telah dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Maka oleh karena berbagai upaya yang telah ditempuh Para Pekerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan telah ditempuh, yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit dan juga Tripartit (mediasi), akan tetapi semua upaya yang telah ditempuh tidak mencapai kesepakatan bersama, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Para Pekerja patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, guna memberikan kepastian hukum kepada Para Pekerja.