

**KAJIAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJAYANG DIRUMAHKAN PADA
MASA PANDEMI COVID (19) BERDASARKAN UNDANG - UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh :

Ahmad Rifai

Gusti Ayu Ratih Damayanti

Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar Mataram

Email: zimbarjimbarr@gmail.com, gekratihdamayanti1902@gmail.com

Abstract

Manpower development carried out on the principle of integration through cross-sectoral functional coordination between central and regional governments. Law Number 13 of 2003 concerning Manpower has regulated all matters relating to labor before, during, and after work. With the occurrence of the COVID-19 pandemic case in Indonesia which has an impact on the economy and the business world resulting in many layoffs and housing for ileh workers, therefore in this paper it is necessary to discuss the issue of differences in the rights of workers who are laid off with workers who are sent home according to labor law. This research is a normative legal research using the statutory approach method. Conceptual approach. Looking at the status of workers, there are two types, namely workers who work with an Indefinite Time work agreement (PKWTT) and workers with a Fixed Time Worker Agreement (PKWT). PKWT will terminate the work relationship if the worker himself quits or if the employer breaks it or by law this is because the worker has entering retirement period while PKWT will terminate its work relationship if the work agreement ends in relation to the housing of this worker, first it must be agreed in a collective working agreement and a collective work agreement because it is not enough to only use a work agreement made by both parties. In the event of termination of employment, the employer is obliged to pay severance pay and / or compensation for years of service and compensation for rights that should be received. Unlike the case with workers who are laid off because they are still workers and are entitled to receive wages every month, benefits and rights other.

Keywords: *Labor, Worker Rights, Layoffs.*

Abstrak

Pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas dasar keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Dengan terjadinya kasus pandemi COVID-19 di Indonesia yang berdampak terhadap ekonomi dan dunia usaha yang mengakibatkan banyaknya terjadi PHK dan Perumahan bagi pekerja oleh sebab itu dalam penulisan ini perlu di bahas masalah perbedaan hak pekerja yang di PHK dengan pekerja yang dirumahkan menurut hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan metode pendekatan Perundang-undangan (statute approach). Pendekatan konsep (conceptual approach). Melihat status pekerja ada dua macam

yaitu pekerja yang bekerja dengan perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan pekerja dengan setatus Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) PKWT akan Putus hubungan kerjanya jika pekerja sendiri berhenti atau jika diputuskan oleh Pengusaha atauputus demi hukum hal ini karena pekerjatelah memasuki masa pensiun sedangkan PKWT akan putus hubungan kerjanya apabila perjanjian kerja tersebut berakhir terkait dengan perumahan pekerja ini terlebih dahulu harus disepakati dalam perjanjian kerja bersama dan kesepakatan kerja bersama karena tidak cukup hanya menggunakan perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak saja. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterimaBerbeda halnya dengan pekerja yang dirumahkan karena masih bersetatus sebagai pekerja dan berhak atas berhak mendapat upah setiap bulannya, tunjangan dan hak-hak lain.

Kata Kunci : Hak Pekerja, Ketenagakerjaan, PHK

I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah Negara Hukum sebagaimana tertuang dalam konstitusi Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Untuk mewujudkan negara hukum salah satunya diperlukan perangkat hukum yang digunakan untuk mengatur keseimbangan dan keadilan di segala bidang kehidupan dan penghidupan rakyat melalui peraturan perundang-undangan dengan tidak mengesampingkan fungsi yurisprudensi. Hal ini memperlihatkan bahwa peraturan perundang-undangan mempunyai peranan yang penting dalam negara hukum Indonesia. Hal itu karena norma-norma dalam UUD NRI Tahun 1945 tidak hanya

mengatur kehidupan politik tetapi juga kehidupan ekonomidan sosial.¹

Perlindungan hukum sebagaimana tertuang dalam pembukaan UUD NRI tahun 1945 yaitu melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia serta mamajukan kesejahteraan umum. Atas dasar konstitusi ini sehingga seluruh rakyat indonesia berhak mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan bunyi konstitusi tersebut. Selain itu hak warga negara yang dijamin oleh konstitusi kita adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kesejahteraan dan penghidupan yang layak ini tidak akan dapat diwujudkan melainkan dengan

¹ Jimly Ashiddiqie, 2015, *Konstitusi Bernegara Praksis Kenegaraan Bermartabat dan Demokratis*, Setara Pres, Malang, hlm. 10.

kesediaan lapangan pekerjaan, oleh sebab itu Indonesia menjamin bagi setiap warganegara untuk bekerja sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya.

Demi meningkatkan taraf hidup maka perlu dilakukan pembangunan diberbagai aspek, Tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam hal ini maksudnya adalah asas pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan asas pembangunan nasional terkhusus asas demokrasi pancasila, asas adil, dan merata.

Ketersediaan lapangan kerja akan memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk mewujudkan cita-citanya dalam menjadikan dirinyadan keluarganya dalam tarap kehidupan yang layak serta mengangkat harkat dan martabatnya dalam masyarakat.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. telah mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja.

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Terjadinya pasang surut dunia usaha yang dari tahun ketahun hingga sampai berimbas kepada segala bentuk permasalahan-permasalahan pekerja/buruh baik yang menyangkut hubungan kerja, hubungan industrial, pkerjaan hingga kepada segala hak-hak pekerja.

Dengan adanya Kasus Pandemi COVID-19 ini yang berdampak terhadap ekonomi di hampir seluruh belahan dunia bahkan termasuk di Indonesia telah mempengaruhi dunia usaha baik usaha mikro dan usaha makro yang semakin melemah bahkan bahkan hal ini juga berdampak terhadap pekerja/buruh terhadap hubungan kerjanya dan tidak sedikit dari para pekerja yang terkena Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK)Hingga merumahkan pekerjanya.

Namun yang mnjadi permasalahan dalam hal ini adalah perumahan pekerja/buruh tersebut bukan bersetatus Pemutusan Hubungan kerja (PHK) akan tetapi pengusaha bertujuan untuk mengembalikan pekerja/buruh jika sewaktu waktu apabila perusahaan berproduksi kembali.Selain hal itu status pekerja yang dirumahkan tersebut seolah olah di PHK oleh Pemberi Kerja/pengusaha karenapekerja tidak mendapatkan haknya secara wajar.

Sebagaimana latar belakang di atas maka dalam hal ini dapat dirumuskan masalah yaituBagaimana Perbedaan status hukum PemutusanHubungan Kerja (PHK) dan Dirumahkan bagi pekerja/buruh.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif artinya penelitian dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka yang ada yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji² dan menggunakan metode pendekatan konsep (*conseptual*

approach) dan pendekatan Perundang-undangan (*statutte approach*).Bahan hukum dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan, serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum yang berkaitan dengan isu hukum ketenagakerjaan. Selanjutnya dilakukan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis.

III. Kajian Teoritis

1) Teori Perlindungan

Seorang Filosof Islam dari Badad Najm ad-Din at-Tufi menyatakan bahwa kemaslahatan manusia pada dasarnya adalah tujuan di dalam dirinya sendiri. Akibatnya perlindungan terhadapnya menjadi prinsip hukum tertinggi atau sumber hukum paling kuat.³

Sedangkan menurut Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melaikan juga predektif dan antipatif.⁴

³ Abdullah al Husaynal al-Amiri, 2004, *Dekonstruksi Sumber Hukum Islam Pemikiran Hukum Najmad ad-Din Thufi*, Gaya Media Pratama, Jakarta, hlm.42

⁴ Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, 1993, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, hlm. 118.

²Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2003,*Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta,hlm. 13-14.

Penegakan hukum tidak bisa dipisahkan dari badan peradilan (penegak hukum) dan hukumnya sendiri. Ketiganya menjadi pilar yang saling menopang dan tidak bisa dipisahkan. Hukum itu berguna bila ditegakkan oleh lembaga peradilan. Sebaliknya, penegakan hukum tidak akan bisa berjalan jika tidak ada hukum sebagai landasan bagi lembaga peradilan dalam menegakkan hukum. Tidak ada yang lebih utama dari ketiga hal itu. Maka dari itu, ketiganya harus bekerja secara sinergis serta berjalan secara seimbang.

2. Penegakan Hukum ketenagakerjaan

Penegakan hukum (*law enforcement*) dalam arti luas mencakup kegiatan untuk melaksanakan dan menerapkan hukum serta melakukan tindakan hukum terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan hukum yang dilakukan oleh objek hukum baik melalui prosedur pengadilan ataupun melalui arbitrase⁵

Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah mantap dan sikap tindak sebagai

rangkaian penjabaran nilai tahap akhir. untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.⁶

Penegakan hukum bertujuan untuk melakukan perlindungan hukum dan hal itu merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Semua itu tidak akan berjalan apabila penegakan terhadap hukum tidak dilaksanakan

3. Konsep Perlindungan Hak

Kata hak tentu tidak asing didengar dengan istilah hak, dan mungkin sering menggunakannya dalam kehidupan sehari-hari. Hak merupakan kebalikan dari kewajiban. Artinya hak adalah sesuatu yang pantas didapatkan karena telah memenuhi kriteria tertentu. Apabila hak seseorang tidak diberikan maka termasuk mengambil sesuatu yang pantas didapatkan oleh orang lain. Oleh karena itu hak ini merupakan bagian dari sesuatu yang dimiliki oleh orang lain baik bagian tersebut ditetapkan oleh kodratnya sebagai manusia maupun diberikan oleh undang-undang.

⁵ Op cit. hlm 11.

⁶ Soerjono Soekanto, 2005, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 35.

Sebagaimana Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 berbunyi : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Kalimat “berhak” di atas merupakan kalimat yang menjadi bagian yang wajib diberikan kepada setiap orang yang masih hidup dan segala yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut seperti upah dan segala bentuk jaminan jaminan yang dapat mensejahterakannya.

Dalam perspektif yuridis formal, jaminan atas perlindungan suatu hak sebagai hak hukum harus terbaca dan tafsirkan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam negara yang bersangkutan, atau setidaknya tidaknya termaklumi dari praktik hukum dan ketatanegaraan sehari-hari.⁷

Adapun ciri dari suatu hak hukum yaitu hak tersebut diakui oleh hukum positif serta *enforcable* di depan pengadilan. Hal tersebut dikukuhkan dengan suatu adagium dalam hukum yang menyatakan *ubi jus ibi remedium (where there is a right there must be a remedy)*.⁸

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perbedaan status hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Dirumahkan bagi pekerja/buruh.

4.1 Status Hukum Pekerja/buruh

Berbicara tentang status hukum pekerja maka tidak terlepas dari hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusahayang terjadi setelah adanya perjanjian kerja,⁹ adapun hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek antara pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Begitu juga dengan hubungan kerja akan terjadi apabila telah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha yang mengandung unsur adanya pekerjaan, upah, dan perintah.

Jika suatu hubungan kerjatanpa adanya perjanjian kerja, maka hal tersebut bertentangan dengan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana disyaratkan dalam pasal tersebut bahwa:

⁷Bambang Sunggono dan Aries Harianto, 2001, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia*,Mandar Maju, Bandung, hlm. 83.

⁸Sakta Mahadiwya Prasetya, 2007, *Hak Anak Untuk Memperoleh Pendidikan Sebagai*

Hak Asasi Manusia di Indonesia, FH UKSW, Salatiga, hlm. 83.

⁹ Lalu Husni,2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.113.

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”

Kemudian Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja dapat dibuat baik dalam bentuk tertulis maupun lisan.

Artinya perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/buruh akan menentukan status pekerja tersebut apakah pekerja/buruh tersebut memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja/pengusaha atau tidak bahkan dalam hal perjanjian kerja juga seorang pekerja akan menentukan status hubungan kerjanya dengan pemberi kerja/pengusaha apakah pekerja tersebut hanya bersetatus sebagai pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataukah sebagai pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dengan demikian apabila perjanjian kerja telah dibuat berdasarkan salah satu dari keduanya maka hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja tersebut dinamakan hubungan hukum pekerja. Sebagaimana dikatanakan Lalu Husni bahwa hubungan kerja sebagai bentuk

hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja.¹⁰

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 14 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/ pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”.

Sebagaimana disebutkan dalam pasal tersebut di atas maka jelaslah bahwa yang menentukan adanya hak dan kewajiban antara para pihak adalah perjanjian yang dibuat bahkan kekuatan hubungan hukum antara para pihak pun ditentukan dengan perjanjian tersebut, oleh sebab itu dalam hal pembuatan perjanjian hendaknya memperhatikan beberapa hal sebagai berikut yang terkait dengan syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

¹⁰Ibid, hlm. 61.

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dasar huruf a dan b adalah syarat subyektif, sedangkan dasar huruf c dan d adalah syarat objektif. Dalam hal terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan. Kemudian apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya perjanjian kerja itu sejak semula dianggap tidak pernah ada.¹¹

Kembali kepada status hukum pekerja maka apabila perjanjian yang dibuat oleh pekerja tersebut sesuai dengan syarat sah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 51 di atas maka antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha akan menimbulkan akibat hukum adanya hak dan kewajiban. Dengan adanya hak dan kewajiban tersebut pekerja bersetatus sebagaimana perjanjian yang dibuatnya

apakah pekerja/buruh tersebut termasuk PKWT ataukah PKWTT.

4.2 Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Berbicara tentang hak pekerja/buruh berarti kita berbicara tentang hak asasi dan hak yang bukan asasi hak asasi itu adalah hak yang melekat pada dirisetiap orang sedangkan yang bukan hak asasi itu adalah hak pekerja/buruh yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.¹²

Hak merupakan sesuatu yang melekat pada manusia, baik pada aspek fisik maupun aspek eksistensialnya. Begitu pentingnya hak sehingga diperlukan pengakuan dan perlindungan dalam daftar-daftar resmi sehingga hak dapat memperoleh kedudukan hukum. Selama suatu hak tidak dilindungi oleh peraturan hukum, maka hak ini belum merupakan hak hukum.¹³

Hak warga negara adalah suatu kewenangan yang dimiliki oleh warga negara guna melakukan sesuatu sesuai peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain hak warga negara merupakan suatu keistimewaan yang menghendaki agar warga negara diperlakukan sesuai

¹² Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 15.

¹³ Hans Kelsen, 2006, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusa Media dan Nuansa, Bandung, hlm. 113.

¹¹ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya bakti, Bandung, hlm.50.

keistimewaan tersebut. Sedangkan Kewajiban warga negara adalah suatu keharusan yang tidak boleh ditinggalkan oleh warga negara dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Kewajiban warga negara dapat pula diartikan sebagai suatu sikap atau tindakan yang harus diperbuat oleh seseorang warga negara sesuai keistimewaan yang ada pada warga lainnya. Hak dan kewajiban menjadi sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, namun keduanya akan menjadi hal yang berbeda.¹⁴

Sebagaimana disebutkan Soerjono Soekanto yang terkait dengan Istilah peranan mencakup 3 hal.¹⁵ yaitu :

- 1) Peranan meliputi norma yang dihubungkan dengan posisi seseorang dalam masyarakat. Dalam konteks ini peranan merupakan rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- 2) Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan

oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.

- 3) Peranan dapat juga dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Meskipun antara hak dan kewajiban tidak dapat dipisahkan antara keduanya namun antara keduanya berbeda karena keduanya saling berlawanan sebagaimana pengertian di atas bahwa hak merupakan sesuatu yang pantas untuk diterima atau dimiliki akan tetapi kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilakukan karena hak tersebut.

Sebagaimana menurut Darji Darmodiharjo, kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh pihak tertentu secara tanggung jawab. Prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang berkepentingan.¹⁶

Dari pengertian tersebut di atas maka, makna hak dan kewajiban warga negara itu timbul atau bersumber dari negara. Maksudnya negaralah yang memberikan ataupun membebaskan hak dan kewajiban itu kepada warganya. Pemberian/pembebanan dimaksud

¹⁴https://www.kompas.com/skola/read/arti_kewajiban_dan_jenis_jenisnya. diakses tanggal 10 juli 2020

¹⁵ Soerjono Soekanto, 1990, *Sosiologi suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 269.

¹⁶ Darmodiharjo, Darji, dan Shidarta, 2006 *Pokok-pokok Filsafat Hukum (Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm. 10.

dituangkan dalam peraturan perundang-undangan sehingga warga negara maupun penyelenggara negara memiliki peranan yang jelas dalam pengaplikasian dan penegakkan hak serta kewajiban tersebut.

Jika berbicara tentang hak pekerja pada maka terlebih dahulu dilihat kedudukan pekerja tersebut. Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.¹⁷ Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/ buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.¹⁸

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, di dalam Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja”

Dengan kata lain, secara *a contrario* dapat ditafsirkan bahwa ketika Perjanjian Kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin), maka Perjanjian Kerja tersebut merupakan PKWTT.

Dengan demikian, apabila perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis maka kedudukan hukum pekerja tersebut menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan kata lain sebagai pekerja tetap akan tetapi pada dasarnya yang menentukan kedudukan hukum seseorang sebagai Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis, dan terkait dengan perjanjian

¹⁷Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 49.

¹⁸ Adrian Sutedi, Op Cit. hlm 32

waktu tidak tertentu (PKWT) tidakbisa dibuat dalam bentuk tidak tertulis.

Terkait dengan hak-hak seorang pekerja/buruh dengan status PKWTT, atau pekerja tetap yaitu :

- 1) Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
- 2) Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
- 3) Berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminatif dari pengusaha;
- 4) Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan;
- 5) Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Setelah melihat hak-hak yang berlaku untuk PKWTT selanjutnya perlu diketahui juga dasar hukum PKWT salah satunya adalah Pasal 56 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk

waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dimaksud didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

PKWT pada dasarnya hanya boleh untuk suatu pekerjaan dengan jangka waktu 2 tahun, yang mana hanya boleh diperpanjang sebanyak 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Atau hanya dapat diperbaharui sebanyak 1 kali untuk paling lama 2 tahun. Jika perusahaan melanggar ketentuan tersebut, maka PKWT akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Jika seorang karyawan sebenarnya adalah pekerja dengan PKWTT (karena pengusaha melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan), maka jika terhadap karyawan tersebut dilakukan pemutusan hubungan kerja, dan karyawan tersebut berhak atas uang pesangon. Namun jika PKWT dan kontrak kerja berakhir, tidak ada pesangon.

Sebagaimana penjelasan tersebut di atas maka, yang dimaksud dengan PKWT tersebut adalah:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang bersifat sementara.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu

yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan.

Adapun hak yang berkaitan dengan hak PKWT pada dasarnya sama seperti hak pekerja/buruh PKWTT selama pekerja tersebut masih memiliki ikatan hubungan kerja dengan Perusahaan, karena yang menentukan hak tersebut adalah ikatan kerja selama perjanjian kerjanya belum berakhir, adapun hak pekerja/buruh PKWT tersebut jika masih memiliki ikatan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Tunjangan Hari Raya (THR)

Setiap pekerja yang memiliki hubungan kerja maka berhak memperoleh tunjangan hari raya atas dasar surat perjanjian kerja yang dibuat, karena perjanjian kerja tersebut dibuat berdasarkan perjanjian kerja bersama dan kesepakatan kerja bersama.¹⁹ Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 6 Tahun

2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh baik statusnya sebagai pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ataupun Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) peraturan ini menggantikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.04/MEN/1994

2) Hak Cuti.

Untuk ketentuan cuti, pekerja/buruh PKWT berhak mendapat cuti sebanyak 12 kali dalam satu tahun. Syaratnya, Pekerja/buruh tersebut sudah bekerja secara terus-menerus selama 12 bulan sebelumnya. Jadi, sebelum bekerja selama 12 bulan, pekerja tersebut tersebut belum bisa mengambil hak cuti. Hak itu tak lain adalah cuti tahunan. Pemerintah memberikan rambu-rambu aturan cuti di Indonesia dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 79. Berikut kutipan ayat 1 sampai dengan 3 dari pasal tersebut:

- 1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- 2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang

¹⁹Lalu Husni, Op. Cit. hlm 62

- kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama

dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

- 3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Soal hak cuti tahunan, Pasal 79 di atas berlaku secara umum, baik untuk karyawan tetap, maupun kontrak karena undang-undang tidak memaparkan adanya perbedaan. Akan tetapi, bagi karyawan kontrak dan karyawan tetap ada perbedaan mengenai timbulnya hak THR terkait dengan jangka waktu saat terputusnya atau berakhirnya hubungan kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap, yakni:

- a. Bagi karyawan dengan sistem PKWTT dan terputus hubungan kerjanya terhitung sejak 30 hari sebelum Hari Raya Keagamaan, maka ia tetap berhak THR. Sebaliknya, jika hubungan kerjanya berakhir lebih lama dari 30 hari, maka hak atas THR-nya gugur. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 7 ayat (1) Permenaker No. 6 tahun 2016
- b. Berbeda bagi karyawan dengan sistem PKWT. Walau hubungan kerjanya berakhir dalam jangka waktu 30 hari sebelum Hari Raya Keagamaan, ia tetap tidak berhak atas THR. Artinya, bagi PKWT tidak ada toleransi ketentuan mengenai batasan waktu 30 hari yang dimaksud. Pasal 7 ayat (3) Permenaker No. 6 tahun 2016

4.3 Perbedaan Hak pekerja/buruh yang dirumahkan dengan PHK

Dari beberapa keterangan di atas terkait dengan status hubungan hukum pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha kemudian dihubungkan dengan segala hak-hak yang harus diterima oleh Pekerja yang di PHK dan dirumahkan adalah Dalam Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK sendiri yaitu

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu dengan merundingkan terlebih dahulu antara kedua pihak. Jika memang hasil akhir PHK tetap dilaksanakan, maka diajukan permohonan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau biasa disebut dengan Pengadilan Hubungan Industrial disertai dengan alasan kenapa PHK dilakukan.

Adapun Hak Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Sedangkan terkait pekerja yang dirumahkan tidak terdapat aturannya dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, akan tetapi Penjelasan Pekerja “Dirumahkan” tidak terdapat secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, namun didalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja kepada Pimpinan Perusahaan di seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

Jadi secara hukum dirumahkan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki status hukum yang berbeda, status hukum pekerja yang mengalami dirumahkan masih tetap bersetatus sebagai Pekerja/buruh sehingga berhak mendapat upah setiap bulannya, tunjangan dan hak-hak lain sebagaimana tersebut diatas mengenai hak-hakpekerja sedangkan pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hannya berhak mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Terkait dengan aturan Pembayaran upah sebesar 50% terhadap pekerja/buruh yang dirumahkan hal ini tidak diatur karena terdapat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998tentang Upah Pekerja yang dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan kepada Kakanwil Disnaker. Dalam hal jika adanya rencana pengusaha untuk merumahkan pekerja, upah selama dirumahkan dilaksanakan sebagai berikut:

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.
3. Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran dan apabila anjuran tersebut ditolak

oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal”

Pengusaha sebenarnya dapat membayarkan upah karyawan yang dirumahkan hanya 50% (lima puluh persen), namun hal tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja maupun pekerjaannya serta disepakati bersama.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Perbedaan hak-hak pekerja yang di PHK dan yang dirumahkan terlebih dahulu dilihat dari status pekerja apakah pekerja tersebut bersetatus Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ataukah perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT jika pekerja PKWT tersebut diPHK baik dilakukan sendiri oleh pekerja atau pengusaha/pemberi kerja maka akan mendapatkan hak seperti pesangon uang penggantian hak tetapi jika pekerja tersebut bersetatus PKWT maka PHK yang terjadi dengan sendirinya karena berakhirnya masa perjanjian kerja maka pekerja tersebut hanya berhak mendapatkan pesangon dan selebihnya tergantung atas

perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Untuk pekerja yang dirumahkan masih berhak atas upah karena masih bersetatus sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu PKWTT karena PKWT tidak dapat dirumahkan disebabkan karena sifat pekerjaannya adalah pekerjaan musiman.

SARAN

Undang undang ketenaga kerjaan Perlu ditinjau ulang karena belum ada pengaturan terkait dengan pekerja yang dirumahkan dan hal ini hanya masih sebatas perjanjian kerja bersama saja hal ini bertujuan agar tidak terjadiperselisihan hubungan industriandikalangan pekerja dengan pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Al-Amiri, Abdullah al Husaynal, 2004, *Dekonstruksi Sumber Hukum Islam Pemikiran Hukum Najmad ad-Din Thufi*, Gaya Media Pratama, Jakarta
- Ashiddiqie, Jimly, 2015, *Konstitusi Bernegara Praksis Kenegaraan Bermartabat dan Demokratis*, Setara Pres, Malang

- Darmodiharjo, Darji, dan Shidarta, 2006, *Pokok-pokok Filsafat Hukum (Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Husni, Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kelsen, Hans, 2006, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusa Media dan Nuansa, Bandung
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya bakti, Bandung
- Prasetya, Sakta Mahadiwya, 2007, *Hak Anak Untuk Memperoleh Pendidikan Sebagai Hak Asasi Manusia di Indonesia*, FH UKSW, Salatiga
- Rasjidi, Lili dan I.B Wysa Putra, 1993, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Soekanto, Soerjono, 2005, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- _____, 1990, *Sosiologi suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sunggono, Bambang dan Aries Harianto, 2001, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Mandar Maju, Bandung
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta
- INTERNET:**
https://www.kompas.com/skola/read/arti_kewajiban_dan_jenis_jenisnya. diakses tanggal 10 juli 2020
- PERUNDANG-UNDANGAN**
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.04/MEN/1994.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja kepada Pimpinan Perusahaan di seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja