

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT DALAM
PERJANJIAN KERJA PARUH WAKTU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:
MOH. FATHONI
NIM. 135010107121007



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT DALAM PERJANJIAN KERJA PARUH WAKTU**

Identitas Penulis :

a. Nama : **Moh. Fathoni**

b. NIM : **135010107121007**

Konsentrasi : **Hukum Perdata Bisnis**

Jangka waktu penelitian : **2 bulan**

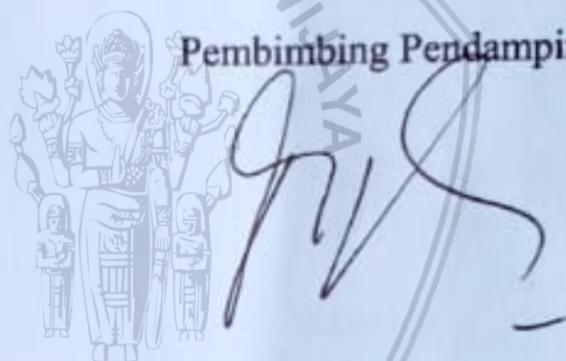
Disetujui pada tanggal : **1 Agustus 2017**

Pembimbing Utama



Prof. Dr. A. Rachmad Budiono, SH., MH
NIP. 19591118 198601 1 002

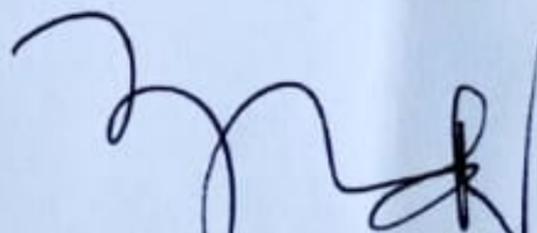
Pembimbing Pendamping



Ratih Dheviana Puru HT, SH., LLM
NIP. 19790728 200502 2 001

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum Perdata



Dr. Budi Santoso, SH, LLM
NIP. 19720622 200501 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

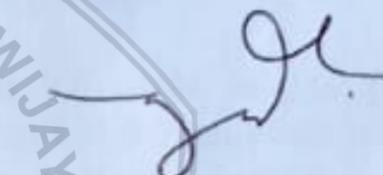
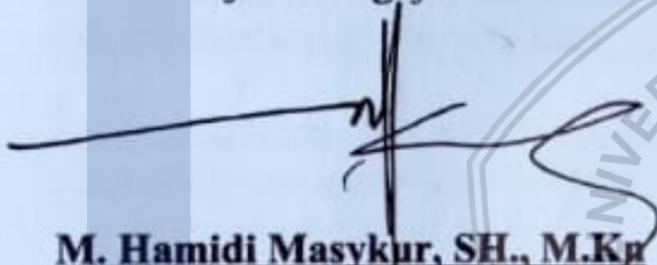
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT DALAM PERJANJIAN KERJA PARUH WAKTU

Oleh:
MOH. FATHONI
135010107121007

Skripsi ini telah disahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal: **26 JUL 2018**

Ketua Majelis Penguji.

Sekretaris Majelis Penguji.

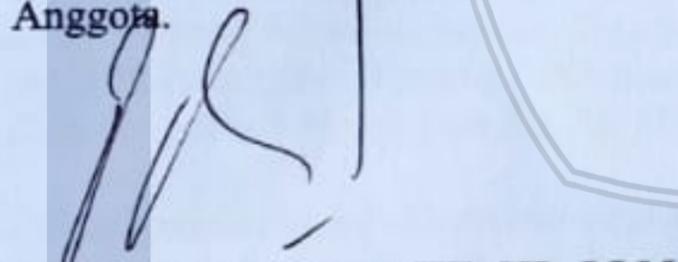


M. Hamidi Masykur, SH., M.Kp
NIP. 19800419 200812 1 002

Ranitva Ganindha, SH., MH
NIP. 19880630 201404 2 001

Anggota.

Anggota.



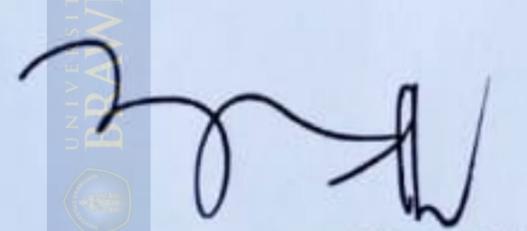
Ratih Dheviana Puru HT, SH., LLM
NIP. 19790728 200502 2 001

Fitri Hidavat, SH., MH
NIP. 201208 850707 2 001

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum Perdata,

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Brawijaya



Dr. Budi Santoso, SH., LLM
NIP. 19720622 200501 1 002

Dr. Rachmad Safa'at, SH., M.Si
NIP. 19620805 198802 1 001

RINGKASAN

MOH. FATHONI, Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Agustus 2017, **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dalam Perjanjian Kerja Paruh Waktu**, A. Rachmad Budiono, Ratih Dheviana Puru HT.

Dalam skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan hukum Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dalam Perjanjian Kerja Paruh Waktu. Pemilihan tema dalam penelitian ini adalah karena tidak adanya peraturan yang mengatur tentang perjanjian kerja paruh waktu sehingga tidak adanya kejelasan mengenai perlindungan bagi pekerja paruh waktu. Menarik minat peneliti untuk menjadikan bahan penelitian karena pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu.

Peneliti menentukan suatu rumusan masalah yang diangkat yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja paruh waktu di Indonesia. Peneliti memiliki tujuan untuk mendiskripsikan, mengidentifikasi, menganalisis ketentuan mengenai pengaturan perjanjian kerja paruh waktu agar dapat diimplementasikan dengan benar oleh pelaku usaha dan pekerja.

Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif. Fokus kajiannya adalah peraturan perundang-undangan atau dokumen terkait yang relevan untuk menjawab isu hukum dan melakukan kajian kepustakaan atau bahan hukum sekunder berupa buku yang terkait dengan isu hukum mengenai perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Perundang-undangan yang ditelaah adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Part Time Work Convention No. 75, 1994*.

Dalam penelitian ini ditemukan mengenai perlindungan bagi pekerja paruh waktu. Terdapat 3 hal yang ditemukan yaitu durasi kerja pekerja paruh waktu adalah dibawah durasi kerja pekerja waktu penuh yang sebanding. Upah pekerja paruh waktu didasarkan pada kehadiran dan dihitung secara proporsional dengan mengacu pada upah pekerja waktu penuh yang sebanding. Masa berlaku perjanjian kerja paruh waktu adalah maksimal 3 tahun, sehingga memberi kejelasan mengenai kepastian hukum tentang hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja paruh waktu.

SUMMARY

MOH. FATHONI, Economics and Business, Faculty of Law Universitas Brawijaya, August 2017, **Legal Protection for Workers Bounded in Part-Time Work Agreement**, A. Rachmad Budiono, Ratih Dheviana Puru HT.

In this thesis, the author raised legal issues Legal Protection for Workers Bounded In Part-Time Work Agreement. The theme selection in this research is that there is no regulation governing part-time work agreements so there is no clarity on the protection of part-time workers. Interesting researchers to make research materials due to the importance of legal protection of part-time workers.

The researcher determines an issue raised that is how the form of legal protection for workers who are bound in part-time work agreement in Indonesia. The researcher has the purpose to discriminate, identify, analyze the provisions concerning the arrangement of part-time work agreements to be properly implemented by business actors and workers.

This type of research is normative juridical. The focus of the review is relevant legislation or relevant documents to address legal issues and to conduct a secondary literature or secondary law study of books relating to legal issues concerning legal protection for part-time workers. The approach used is the statutory approach (statute approach). The legislation being reviewed is Act no. 13 of 2003 on Manpower, Decree of the Minister of Manpower and Transmigration No. 100 Year 2004 Concerning the Conditions of Particular Working Agreement, Part Time Work Convention No. 75, 1994.

This research has been found the protection of part-time workers. There are 3 things that are found, namely the duration of the work of part-time workers is under the full duration of the full-time worker. The wages of part-time workers are based on attendance and are calculated proportionally with reference to comparable full-time worker wages. The validity period of a part-time work agreement is a maximum of 3 years, Thus providing clarity on the legal certainty of employment relations between employers and part-time workers.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga peneliti telah sampai pada tujuan yakni terselesaikannya penelitian skripsi dengan judul: **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dalam Perjanjian Kerja Paruh Waktu”**. Untuk itu Peneliti ucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama pengerjaan skripsi ini.

1. Bapak Dr. Rachmad Safa'at, SH., M.Si, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. A. Rachmad Budiono, SH., MH, selaku Pembimbing Utama Peneliti yang telah memberikan ilmu, masukan, dan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Ratih Dheviana Puru HT, SH., LLM, selaku Pembimbing Pendamping Peneliti yang telah sabar membimbing peneliti, memberikan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. H. Imam Baidowi yang selalu menyanyangi penulis, mendidik, selalu menuntun menuju keridhoan-Nya. Menjadi orangtua kedua bagi penulis yang ikhlas menggantikan orangtua kandung penulis yaitu Suladi (alm) dan Siti Urifah (alm).
5. Saudara-saudari penulis yang tiada hentinya mendoakan penulis untuk meraih kesuksesan yaitu Mujiati, Mahfud, Agus Suprianto, Nur Amin, Umbariono, serta Ardin Wahyudianto.
6. Saudara-saudari ipar penulis Mas Sulaiman, Neng Rika, Neng Fitri, Neng Ria. Keponakan-keponakan penulis Olivia, Keyla, Nita, dan Aqila.
7. Keluarga Besar Penulis yang tak dapat disebutkan satu per satu.
8. Rofiul Malika Salsabila, yang selalu setia menemani, memotivasi, dan support setiap perjuangan.
9. Segenap keluarga ICFHUB 2013. Angkatan Kelas I yang terkompak sepanjang sejarah Kelas I.

10. Forum Kajian dan Penelitian Hukum, wadah penulis dalam mencari motivasi untuk selalu berkarya. Jaya terus FKPH. Bersama Maju dan Berprestasi.
11. Lyo Akhbar Pratama Putra, Yanuar R. Ikhsan, dan M. Fauzan Ahnaf.
12. Sumatera Army (Lyo, Ojan, Ikhsan (Totong), Wira, Bintang, Jumed, Ryan, Ridho Eka, Hendra, Eddy, Dynal, Inov, Depe, Ummam, Fajri, Stefanus, Ihsan, Fikri, Adzri, Ali, Azani, Azmi, Sina, Raden, Rizki, Radi, Fauzan Ziqroh, Hilmy, Reza, Fadil, Danial)
13. Abyan, Wahyu, Yudhi, Daus yang selalu sedia membantu saat penulis membutuhkan.
14. Pihak-pihak lain yang tak dapat penulis sebutkan satu per satu yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga apapun yang telah kita kerjakan dengan niat yang baik untuk diri sendiri maupun orang lain selalu diberkahi dan dilimpahi balasan kebaikan pula oleh Allah SWT. Akhir kata, peneliti sadar bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan sehingga peneliti mengharapkan segala masukan untuk dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Peneliti kiranya skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua.

Malang, Agustus 2017

Moh. Fathoni

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iii
SUMMARY	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Hubungan Kerja.....	12
B. Perjanjian Kerja	13
C. Ketentuan Waktu Kerja	15
D. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja	16
a. Perlindungan Upah.....	19
b. Perlindungan Waktu.....	21
c. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	23



d. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Pendekatan Penelitian	24
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum.....	25
D. Teknik Penelusuran Bahan Hukum	26
E. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	27
F. Definisi Konseptual	28
BAB IV PEMBAHASAN.....	29
A. Perjanjian Kerja Paruh Waktu	29
B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu.....	52
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu 8

Tabel 4.1 Contoh Kriteria yang sah untuk pengertian dari paruh waktu di berbagai negara..... 48

Tabel 4.2 Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Harian Lepas, dan Perjanjian Kerja Paruh Waktu 50



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
2. Jurnal Ilmiah
3. Buku Pedoman Program Part Timer (Human Capital) PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart)



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kebutuhan ekonomi manusia beraneka ragam, setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda tergantung oleh peran apa yang dimainkan. Terdapat 2 jalan untuk manusia dalam memenuhi kebutuhan ekonominya, bisa memenuhinya dengan cara bekerja dan mendapatkan gaji/upah dari pekerjaan itu, ada juga yang bermain di suatu usaha perdagangan atau jasa dan mendapatkan keuntungan dari itu untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. 2 hal ini memunculkan istilah atau penyebutan untuk pelakunya yaitu pekerja untuk seseorang yang bekerja dan mendapatkan gaji/upah, dan pengusaha untuk seseorang yang memainkan peran di bidang usaha perdagangan atau jasa.

Pengertian keduanya tercantum juga dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK), bahwa yang disebut Pekerja adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”¹ Kemudian pengertian Pengusaha memiliki 3 (tiga) pengertian yang dibedakan yaitu sebagai berikut:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya;

¹ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



- c. Orang perseorangan persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.²

Pengusaha dalam menjalankan usahanya secara umum memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Keuntungan tersebut dapat diperoleh dari berbagai macam cara seperti tarif atau harga yang mahal dengan margin yang tinggi antara biaya produksi atau jasa yang dikeluarkan dengan penjualan. Selain itu juga murah nya upah untuk pekerja menjadi salah satu keuntungan tersendiri pengusaha karena dapat memanfaatkan tenaga pekerja dengan maksimal tetapi tidak perlu mengeluarkan banyak biaya untuk memberi imbalan kepada pekerjanya.

Pekerja dalam bekerja memiliki tujuan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau kebutuhan ekonominya agar dapat terus melangsungkan hidupnya. Harapan pekerja dengan pekerjaannya adalah sama dengan pengusaha yaitu mendapatkan hasil (upah atau gaji) yang cukup atau sebesar-besarnya. Hasil yang cukup atau sebesar-besarnya diharapkan dapat memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL)³.

Kedua komponen tersebut yaitu Pengusaha dan Pekerja memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan karena pengusaha membutuhkan pekerja untuk menggantikan pengusaha dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja membutuhkan pekerjaan dari pengusaha dengan tujuan mendapatkan imbalan berupa upah/gaji atau yang lain nya dan membelinya dengan tenaga. Pengusaha membeli tenaga

² Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak memberi pengertian:

Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 (satu) bulan.

pekerja dengan upah/gaji atau yang lainnya. Hubungan kerja antara keduanya terjadi karena adanya perjanjian kerja⁴. Dalam perjanjian tersebut diupayakan terjadi kesepakatan dari kedua belah pihak yang saling menguntungkan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur mengenai bagaimana perjanjian kerja itu dibuat dan syarat-syarat yang harus dipenuhi. Perjanjian kerja setidaknya dibuat atas dasar kesepakatan kedua pihak yang mempunyai kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, karena apabila bertentangan maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Hal tersebut juga tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Perjanjian kerja hanya dibuat berdasarkan 2 (dua) ketentuan waktu yaitu waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.⁵

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan-pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu “pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Setelah dibuatnya suatu perjanjian kerja maka kedua pihak yaitu pengusaha dan pekerja terikat dengan perjanjian kerja yang dibuat, dan perjanjian yang dibuat tersebut berlaku sebagai undang-undang (Hukum) bagi keduanya (*Pacta Sund*

⁴ Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵ Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Servanda).⁶ Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat juga perlindungan bagi pekerja mengenai waktu kerja. Ketentuan waktu kerja berdasarkan UUK tercantum pada pasal 77 yaitu:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dalam perkembangan dunia usaha, pengusaha dalam menjalankan usahanya tidak melulu mencari pekerja untuk dipekerjakan dengan tetap (PKWTT) atau dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengusaha juga membuka kesempatan kepada pekerja untuk bekerja paruh waktu. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara khusus mengenai ketentuan paruh waktu. Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak membedakan status pekerja paruh waktu dan pekerja penuh. Segala hal yang berkaitan dengan hak-hak pengusaha, hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha, serta kewajiban pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak berbeda.

Contoh pada Bab X UUK mengenai perlindungan dalam Pasal 86 ayat (1) disebutkan “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas” keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dalam pasal tersebut tidak menjelaskan diperuntukkan kepada pekerja paruh waktu atau pekerja penuh. Hak lain yang terdapat pada bab tersebut adalah pada Pasal 88 ayat (1) yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

⁶ Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja sangatlah penting karena apabila dilihat dari aspek sosial ekonomi, pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Maka dari itu untuk menghindari kesewenang-wenangan dari pengusaha diperlukan peraturan guna melindungi hak pekerja. Salah satu dari tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah perlindungan hak.⁷

Di Indonesia praktek kerja paruh waktu sangat mudah ditemukan. Di sekitar kita dapat ditemukan perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan waktu yang kurang dari waktu normal (kurang dari 35 jam dalam seminggu) atau disebut paruh waktu. Mengenai pekerjaan paruh waktu bukan tidak ada pengaturan yang mengaturnya. Berdasarkan pertemuan di Genewa pada 24 Juni 1994 melahirkan suatu konvensi yang khusus mengatur mengenai *part-time work* (kerja paruh waktu) yaitu *Part Time Work Convention, 1994 (No. 175)*.

Pengertian pekerja paruh waktu yaitu seorang pekerja yang waktu kerja normalnya kurang dari pekerja yang bekerja dalam waktu penuh. Standar waktu yang dijelaskan oleh ILO untuk pekerja paruh waktu adalah kurang dari 35 jam dalam seminggu, atau 30 jam dalam seminggu.⁸ Dalam dekade terakhir, pekerja paruh waktu juga dibagi dalam 3 bagian yaitu: *Substantial part-time* (21-34 jam dalam seminggu), *Short Part-time* (≤ 20 jam dalam seminggu), *Marginal Part-time* (< 15 jam dalam seminggu).⁹

⁷ Yetniwati, Meriyarni, Suherni, **Penerapan Norma Perlindungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing* (Alih Daya) Pada Perusahaan Perbankan di Kota Jambi**, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 3.1, Fakultas Hukum Universitas Jambi, 2012, hlm 83

⁸ ILO, **Non-standard forms of employment, What are part-time and on-call work? (online)**, http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.html, (10 juni 2017, 9.21 WIB)

⁹ *Ibid*

Dalam *Part Time Work Convention No. 175* status pekerja paruh waktu (*part time*) dengan status pekerja waktu penuh (*full time*) adalah sama yaitu memiliki hubungan kerja yang sama, terlibat dalam pekerjaan yang sama, bekerja di tempat yang sama.¹⁰ Selain itu hak-hak pekerja paruh waktu (*part time*) dan pekerja waktu penuh (*full time*) dalam beberapa hal juga sama yaitu hak untuk berorganisasi, hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hak untuk tidak mendapatkan diskriminasi dalam pekerjaan.¹¹ Serta perlindungan terhadap beberapa hal yaitu perlindungan kehamilan/melahirkan, pemutusan hubungan kerja (PHK), cuti tahunan dan hari libur yang dibayar, serta cuti sakit. Pekerja tetap mendapatkan hak upahnya yang ditentukan sebanding dengan jam kerja atau penghasilan.¹²

Meskipun terdapat konvensi yang mengatur tentang pekerjaan paruh waktu yang berlaku internasional, tidak semata-merta dapat dilaksanakan di suatu negara tertentu seperti Indonesia yang tidak meratifikasi¹³ konvensi tersebut. Hanya ada 17 negara di dunia yang telah meratifikasi konvensi tersebut.

Maka dari itu perlu diketahui lebih lanjut mengenai pengaturan pekerjaan paruh waktu yang berlaku di Indonesia agar tidak terjadi kekeliruan dalam menerapkan hukum dan tetap dalam tujuan untuk membangun ketenagakerjaan di

¹⁰ *Article 1 Part Time Work Convention No. 175, 1994*

¹¹ *Ibid, Article 4*

¹² *Ibid, Article 7*

¹³ Ratifikasi adalah pengesahan suatu dokumen negara oleh parlemen, khususnya pengesahan undang-undang, perjanjian antarnegara, dan persetujuan hukum internasional.

Meratifikasi artinya menandatangani dan mengesahkan (perjanjian dan sebagainya). Maksud dari meratifikasi adalah untuk memberlakukan hukum yang berlaku internasional untuk diadopsi atau diberlakukan sebagai hukum nasional.

Indonesia dengan baik. Serta pengusaha dan pekerja dalam membuat perjanjian kerja tidak keliru atau salah dalam menerapkan hukum sebagai dasar.

Oleh karena tidak ada pengaturan yang mengatur mengenai perjanjian kerja paruh waktu di Indonesia, karena Undang-Undang Ketenagakerjaan juga tidak membedakan antara pekerja paruh waktu; pekerja penuh; pekerja sementara, maka penting untuk diteliti bagaimana pengaturan perjanjian kerja paruh waktu yang tepat untuk diberlakukan, khususnya berkaitan dengan standar waktu kerja, waktu lembur, serta hak istirahat, cuti, dan juga berkaitan dengan pengupahan.

Berdasarkan latarbelakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT DALAM PERJANJIAN KERJA PARUH WAKTU”.

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang membahas mengenai tema yang sama:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

NO	Tahun	Nama	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Perbedaan
1.	2006	Adhitya Wijsnu Irawan	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Tertentu Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	1. Bagaimana pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja waktu tertentu? 2. Upaya hukum apa saja yang dapat dilakukan oleh pekerja waktu tertentu jika perusahaan tidak memenuhi kewajibannya?	1. Peneliti terdahulu lebih fokus dalam perlindungan melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latarbelakang yang telah dijelaskan oleh penulis di atas, penulis menemukan suatu permasalahan yang cocok untuk diangkat dalam sebuah penelitian yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja paruh waktu di Indonesia?

C. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mendiskripsikan, mengidentifikasi, menganalisis ketentuan mengenai pengaturan perjanjian kerja paruh waktu yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta peraturan lain yang terkait agar dapat diimplementasikan dengan benar oleh pelaku usaha dan pekerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu bagi Ilmu Hukum khususnya Hukum Ekonomi dan Bisnis serta Hukum Perburuhan dalam pengaturan perjanjian kerja paruh waktu berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah, diharapkan dapat menjadi informasi penting tentang pentingnya pengaturan perjanjian kerja paruh waktu. Sehingga pengusaha dan pekerja/buruh dapat membuat perjanjian kerja paruh waktu dengan benar sesuai dengan peraturan agar tidak merugikan salah satu pihak.
- b. Bagi pekerja/buruh, dapat menjadi acuan dalam menciptakan suatu hubungan kerja dengan baik dimulai sejak perjanjian kerja paruh waktu dibuat sehingga terhindar dari ketidakpahaman perjanjian kerja paruh waktu yang menimbulkan kerugian kedepannya.
- c. Bagi pengusaha, dapat menjadi acuan agar dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dengan cara membuat perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar tidak merugikan kaum pekerja/buruh, serta tetap dapat melangsungkan usahanya dengan baik.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Demi mempermudah pemahaman keseluruhan hasil penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini berisi uraian latar belakang permasalahan yang kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menguraikan kajian pustaka tentang hukum ketenagakerjaan; hubungan kerja; Perjanjian Kerja; Ketentuan Waktu Kerja; Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan bagaimana penelitian ini dilakukan. Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian bentuk yuridis normatif sebagai garis besarnya yang memuat tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber bahan hukum, teknik penelusuran bahan hukum, teknik analisis bahan hukum, dan definisi konseptual.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi hasil dan pembahasan dari penelitian dengan cara memaparkan dan menganalisa dan memaparkan hasil Analisa terkait dengan regulasi dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; *Part Time Work Convention No. 75*, serta peraturan perundang-undangan terkait untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan dan saran dari penulis. Kesimpulan tersebut berisi tentang garis besar dari pembahasan yang akan menjawab permasalahan sesuai dengan tujuan penelitian. Sedangkan saran merupakan rekomendasi dari penulis tentang penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang dilakukan oleh sedikitnya 2 orang (subyek hukum) melalui suatu perjanjian kerja untuk suatu pekerjaan tertentu. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang hubungan kerja yaitu pada Pasal 1 angka 15 yaitu:

“Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh pada dasarnya adalah hubungan subordinasi (bersifat vertikal). Pengusaha sebagai atasan memiliki wewenang untuk memberikan perintah kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan. Pekerja/buruh sebagai bawahan memiliki kewajiban menerima dan melaksanakan perintah atau bekerja dibawah perintah (*gezag ver houding*) dari atasan juga berdasarkan perjanjian kerja.¹⁴ Menurut Judge Bartolome' Rios Salmeron, hubungan kerja (*labor relationship*) selalu didasarkan pada adanya perjanjian kerja (*labor contract*).¹⁵

¹⁴ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2014. Hlm 37

¹⁵ Judge Bartolome' Rios Salmeron dalam *General Report Social Dialogue Eight Meeting of European Labour Court Justice*, Jerusalem, September, 2000.

Mengatakan bahwa “.... *It is not usual to find a legal concept of contract of employment, although in some legal systems it can be deducted from the concept of employee, which is legally defined, in spite of the fact that personnel scope of labour acts may vary according to their objects.*”

Menurut Pasal 50 UUK disebutkan bahwa “hubungan kerja terjadi ketika ada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”, dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi hubungan (hukum) antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Menurut Adrian Sutedi, Hubungan kerja yang demikian adalah sesuatu yang abstrak sedangkan perjanjian kerjanya adalah sesuatu yang konkret atau nyata.¹⁶

B. PERJANJIAN KERJA

Pada dasarnya perjanjian lahir dari kesepakatan dua pihak atau lebih yang saling mengikatkan diri.¹⁷ Dari dasar tersebut diatur bahwa kesepakatan yang dibuat oleh pihak-pihak tersebut akan sah apabila memenuhi syarat-syarat yaitu adanya suatu kesepakatan, pihak yang terlibat cakap atau dapat melakukan perbuatan hukum, ada objek yang diperjanjikan, serta objek yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (kausa halal)¹⁸.

Perjanjian kerja merupakan awal dari hubungan kerja terjadi. Dalam perjanjian kerja yang menjadi subyek perjanjian adalah pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh. Pengusaha menurut definisi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) adalah:

- a. Orang Perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya;

¹⁶ Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 45

¹⁷ Pasal 1313 KUHPerduta

¹⁸ Pasal 1320 KUHPerduta

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Menurut pengertian tersebut di atas, bahwa yang disebut pengusaha bukan hanya orang perseorangan melainkan juga persekutuan atau badan hukum. Dalam praktek pengusaha atau perusahaan tidak ada satupun yang ingin menderita kerugian, karena laba merupakan basis dari kelangsungan hidup usaha. Suseno mengatakan bahwa prinsip ekonomi yaitu keinginan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dengan sedikit mengeluarkan modal. Hal tersebut mendorong pengusaha untuk melakukan berbagai cara guna mendapatkan keuntungan.¹⁹

Demi menghindari kesewenang-wenangan pengusaha, dan melindungi pekerja yang pada kedudukannya pekerja dalam kedudukan yang lemah, maka pemerintah dalam hal ini campur tangan dengan membuat kebijakan yang melindungi pekerja, dalam hal ini adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur mengenai perjanjian kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat 2 macam perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT terbatas hanya untuk pekerjaan tertentu saja yang jenis kegiatannya akan selesai dalam waktu sementara atau tidak terlalu lama dan maksimal 3 tahun, atau bersifat musiman, atau yang berhubungan dengan produk baru.

¹⁹ Moerdiyanto, **Dilema Orientasi Etika Versus Orientasi Profit Dalam Bisnis**, Jurnal *Economia*, Universitas Negeri Yogyakarta

Pelaksanaan PKWT diatur dalam Kepmenakertrans No.100 Th. 2004. Di dalamnya juga menjelaskan tentang Perjanjian Kerja Harian Lepas. Perjanjian kerja ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yaitu yang waktu dan volume pekerjaannya berubah-ubah. Selain itu mengenai pengupahan juga didasarkan pada kehadiran.²⁰ Namun perjanjian kerja ini tidak dapat diperjanjikan untuk waktu yang lama. Maksimal adalah 3 bulan dengan waktu kerja 21 hari per bulannya. Apabila sudah 3 bulan maka perjanjian tersebut berubah menjadi PKWTT.

C. KETENTUAN WAKTU KERJA

“Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.²¹ Dalam perjanjian kerja selain diperjanjikan mengenai upah atau imbalan yang berhak diterima oleh pekerja tentunya juga diperjanjikan mengenai waktu kerja.

Ketentuan waktu kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja tersebut di atas kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya pertambangan, sopir jarak jauh, penerbangan jarak jauh, dsb). Pengusaha sebisa mungkin tidak

²⁰ Pasal 10 KEPMENAKERTRANS No. 100 Tahun 2004

²¹ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu yang ditentukan, apabila dalam keadaan tertentu pengusaha harus mempekerjakan pekerja melebihi waktu yang ditentukan maka pengusaha wajib memenuhi beberapa syarat²² yaitu:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.²³

Mengenai waktu kerja pekerja paruh waktu, di dalam *Part-time work convention* serta dijelaskan lebih lanjut oleh ILO, bahwa ketentuan waktu kerja bagi pekerja paruh waktu adalah tidak lebih dari 35 jam dalam seminggu. Terdapat juga pembagian waktu yaitu: *Substantial part-time* (21-34 jam dalam seminggu), *Short Part-time* (≤ 20 jam dalam seminggu), *Marginal Part-time* (< 15 jam dalam seminggu).

D. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA

Indonesia adalah Negara Hukum. Sebagai negara hukum Indonesia mempunyai kewajiban untuk menegakkan hukum dengan seadil-adilnya. Negara juga berkewajiban untuk melindungi warga negaranya melalui hukum. Pembukaan Undang-Undang Dasar NRI 1945 pun menjelaskan bahwa perlindungan hukum termasuk dalam tujuan negara yaitu tercantum dalam alinea ke-4 yang berbunyi “melindungi segenap bangsa Indonesia”

²² Hardijan Rusli, **Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya)**, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm 83

²³ Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Teori tentang perlindungan hukum muncul dari beberapa ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Satjipto Raharjo

Menurut Satjipto Raharjo, “perlindungan hukum adalah memberi pengayoman kepada hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain.”

b. CST Kansil

Menurut CST Kansil yaitu “berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberi rasa aman.”

c. Muktie A. Fadjar

Menurut Muktie, “perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait adanya hak dan kewajiban”.

d. Philipus M. Hadjon

Menurut Philipus M. Hadjon yang disebut dengan perlindungan hukum adalah “suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum, yang menggunakan perangkat hukum”.

Teori dari Philipus M. Hadjon dimuat juga dalam bukunya yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia” beliau menjelaskan bahwa perlindungan hukum dibagi menjadi dua bagian yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Perlindungan Hukum Preventif yaitu perlindungan hukum yang menekankan kepada pencegahan terhadap perselisihan hukum atau persoalan hukum.²⁴ Pencegahan ini dapat dilakukan melalui suatu kebijakan atau produk hukum, dalam hal ini pemerintah yang berwenang untuk mewujudkan perlindungan tersebut.

Perlindungan Hukum Represif yaitu perlindungan hukum yang dilakukan setelah terjadinya suatu perselisihan hukum atau persoalan hukum yaitu dalam hal menyelesaikan perselisihan/persoalan tersebut²⁵. Disini lembaga peradilan yang berperan. Di dalam kekuasaan kehakiman terdapat 3 lembaga yaitu Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, dan Komisi Yudisial.

Dalam ketenagakerjaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja telah memasuki babak baru karena pemerintah serius dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) menjadi wujud perlindungan hukum preventif.

Selain teori perlindungan hukum yang telah dijelaskan sebelumnya. Terdapat juga suatu teori perlindungan yang fokus kepada perlindungan terhadap tenaga kerja yaitu teori dari Imam Soepomo. Menurut beliau, perlindungan terhadap tenaga kerja dibagi menjadi 3 yaitu:

²⁴ Philipus M. Hadjon, *Op.cit* hlm. 2

²⁵ *Ibid*

a. Perlindungan ekonomis

Perlindungan ekonomis ini memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dari segi finansial yaitu dengan memberikan upah (penghasilan) yang cukup.

b. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial ini memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk kebebasan dalam berserikat serta perlindungan hak untuk bergabung dalam suatu organisasi. Kesehatan pekerja/buruh juga masuk dalam kategori perlindungan sosial.

c. Perlindungan Teknis²⁶

Perlindungan teknis ini memberikan perlindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga hal tersebut secara keseluruhan telah masuk dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK). Di dalam Bab X UUK telah mengatur tentang perlindungan kepada pekerja/buruh diantaranya adalah:

a. Perlindungan Upah

b. Perlindungan Waktu

c. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3); dan

d. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

²⁶ Abdul Khakim, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003, hlm. 61

Berikut dijelaskan mengenai perlindungan-perlindungan tersebut sebagai berikut:

1. Perlindungan Upah

Upah merupakan bentuk imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai balas jasa atas suatu pekerjaan yang telah dikerjakan. Besaran upah yang diterima pada dasarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja yaitu antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Namun, apabila perjanjian tentang upah diserahkan sepenuhnya kepada pengusaha dan pekerja/buruh, rentan terjadi kesewenang-wenangan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh dikarenakan posisi pekerja/buruh yang berada pada posisi lemah.

Pemerintah sebagai pemegang kendali perekonomian negara memiliki kekuatan untuk ikut andil dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam hal membuat peraturan yang mengatur tentang hubungan antara kedua pihak tersebut. Pemerintah wajib memastikan bahwa setiap warga negaranya mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, sebagaimana amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar.

Oleh karena posisi pekerja/buruh berada pada posisi lemah, maka pemerintah membuat regulasi sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh agar tidak mendapat kesewenang-wenangan dari pengusaha. Bentuk-bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh dituangkan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Salah satu dari perlindungan bagi pekerja/buruh adalah perlindungan upah.

Pekerja/buruh dalam membuat perjanjian kerja dengan pengusaha tidak mampu untuk melawan apabila dalam perjanjian terkait upah, pengusaha menghendaki upah rendah, sedangkan pekerja/buruh menghendaki upah tinggi. Dalam keadaan seperti itu pekerja/buruh tidak mempunyai kekuatan untuk menolak karena membutuhkan pekerjaan untuk menghidupi dirinya. Maka dari itu pemerintah dalam regulasinya memasukkan perlindungan terkait upah dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana sifat undang-undang adalah memaksa.

Kebijakan perlindungan upah meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan;²⁷

Mengenai perlindungan upah minimum, Pasal 90 ayat (1) UUK menjelaskan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah (gaji pekerja/buruh) lebih rendah dari upah minimum”. Upah minimum ditentukan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

²⁷ Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan Waktu Kerja

Waktu yang berlaku bagi ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.²⁸

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan waktu kerja sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 77 ayat (2) UUK, maka wajib membayar upah lembur. Adapun syarat-syarat untuk melaksanakan waktu lembur adalah sebagai berikut:

- 1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.²⁹

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti bagi pekerja/buruh. Hal tersebut diatur dalam Pasal 79 ayat (2) UUK sebagai berikut:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) 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;
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- 4) 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

²⁸ Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

²⁹ Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Dengan adanya perlindungan waktu tersebut maka tidak berlaku asas *No Work No Pay*, karena pekerja harus tetap mendapatkan haknya meski tidak bekerja karena kondisi-kondisi tertentu.

3. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang membutuhkan tenaga dan energi, selain itu kondisi tubuh yang prima juga dibutuhkan agar kegiatan bekerja dapat berjalan dengan baik. Selain itu di setiap pekerjaan tentu memiliki resiko, salah satunya adalah kecelakaan. Agar pekerja perlindungan untuk kedua hal tersebut, pemerintah menjaminkannya melalui ketentuan Paragraf 5 UUK. “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.”

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jaminan Sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh masyarakat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup layak.³⁰ Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja/buruh, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan membentuk koperasi dan usaha-usaha produktif lainnya.

³⁰ Pasal 1 Angka (1) UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan jenis penelitian yuridis normatif karena bahan yang digunakan dalam tinjauan pustaka dalam penelitian ini adalah dari bahan hukum primer. Penelitian normatif menggunakan literatur dan peraturan perundang-undangan dalam mencari pemecahan masalah yang dibahas³¹. Dalam penelitian ini penulis berusaha untuk menemukan peraturan perundang-undangan (hukum) yang tepat untuk diterapkan sehingga terjadi kesesuaian antara kepentingan dari kedua pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh supaya tidak hanya menguntungkan salah satu pihak saja. Penulis mencari bahan hukum primer bahan hukum sekunder seperti peraturan perundang-undangan yang terkait tentang perjanjian kerja sebagai bahan hukum pendukung.

B. PENDEKATAN PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) diambil karena bahan hukum utama dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan sehingga wajib menggunakan

³¹ Bambang Sunggono, **Metodologi Penelitian Hukum**, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2009, hlm 41.

pendekatan perundang-undangan. Pendekatan ini digunakan untuk mempelajari kesesuaian aturan yang ada di dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

C. JENIS DAN SUMBER BAHAN HUKUM

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan supaya peneliti dapat melakukan identifikasi dan penelitian yang relevan dan akurat. Jenis bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

- a. Bahan Hukum Primer yang digunakan adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Part-Time Work Convention No.175*.
- b. Bahan Hukum Sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku hukum yang mendukung yang ditulis oleh penulis yang kredibel serta ahli dalam bidangnya, jurnal-jurnal hukum, kamus-kamus hukum, serta dokumen lain seperti putusan pengadilan.
- c. Bahan Hukum Tersier dalam penelitian ini adalah buku-buku atau sumber-sumber lain yang fungsinya untuk menjelaskan hal yang terdapat dalam bahan hukum sekunder sehingga dapat memperkuat maksud dari bahan hukum sekunder yang diambil seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, Ensiklopedia Hukum, dsb.

D. TEKNIK PENELUSURAN BAHAN HUKUM

Penelusuran bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu sebagai berikut:

1. Studi Perundang-Undangan Terkait

Pengkajian dan penelaahan³² terhadap isu hukum terkait dengan pengaturan perjanjian kerja paruh waktu berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yang dilakukan dari bahan hukum primer dan sekunder adalah dengan cara mencari dan mengumpulkan *literature*, buku-buku, jurnal-jurnal, artikel, kutipan skripsi, makalah, serta dokumen yang relevan dengan permasalahan yang diteliti yakni pengaturan perjanjian kerja paruh waktu.

3. Akses *Internet*

Akses *Internet* digunakan untuk mendukung yaitu digunakan untuk mencari dan mengumpulkan bahan-bahan yang tidak ditemukan dalam bentuk dokumen cetak. *Internet* digunakan untuk mengunduh bahan-bahan hukum yang tersedia dalam bentuk elektronik seperti *e-book*, jurnal-jurnal dalam

³² Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm 93

bentuk elektronik, kutipan skripsi, makalah, serta bahan-bahan mendukung lainnya.

E. TEKNIK ANALISIS BAHAN HUKUM

Dalam penelitian hukum normatif, pengolahan bahan hukum diwujudkan dalam bentuk kegiatan mengadakan suatu sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Analisis hukum ini disebut dengan cara melakukan seleksi data sekunder atau bahan hukum, kemudian melakukan klarifikasi menurut penggolongan bahan hukum dalam menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis, dan dilakukan secara logis, dalam arti terhadap hubungan dan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum yang lain untuk mendapatkan gambaran hasil dari penelitian.³³

Teknik yang digunakan dalam menganalisis bahan hukum primer yaitu dengan menggunakan teknik penafsiran gramatikal yaitu menafsirkan bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan menurut arti perkataan (istilah).³⁴ Serta penafsiran sistematis yaitu menafsirkan bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan dengan cara menghubungkan pasal satu dengan pasal yang lainnya dalam suatu perundang-undangan atau peraturan yang lain.³⁵

³³ Mukti Fajar, Yulian Achmad, **Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 181

³⁴ Yudha Bhakti Ardiwisastra, **Penafsiran dan Konstruksi Hukum**, PT Alumni, Bandung, 2012, hlm 9

³⁵ *Ibid* hlm 11

F. DEFINISI KONSEPTUAL

1. Perlindungan Hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan mengenai hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan melindungi suatu hal dari hal lainnya.³⁶
2. Perjanjian Kerja Paruh Waktu adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, serta kewajiban dengan durasi waktu yaitu sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja penuh (kurang dari 35 jam dalam seminggu).
3. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

³⁶ Philipus M Hadjon, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia**, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm 25

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Perjanjian Kerja Paruh Waktu

Dewasa ini marak di kalangan masyarakat mengenai pekerja paruh waktu. Pengusaha untuk meningkatkan usahanya membutuhkan banyak dukungan dari tenaga pekerja. Pada umumnya yang ada dan diketahui dalam masyarakat adalah pekerja tetap dan pekerja kontrak. Namun, seiring berkembangnya dunia ekonomi, muncul alternatif pekerjaan yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat baik pengusaha dalam mencari pekerja maupun pekerja dalam mencari kerja yaitu pekerjaan paruh waktu.

Kemunculan fenomena jenis pekerjaan ini ternyata tidak diantisipasi oleh pemerintah. Di dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pemerintah tidak memberikan pengaturan secara khusus yang jelas mengenai pekerja paruh waktu. Hal tersebut menimbulkan kebingungan bagi para pelaku ketenagakerjaan. Pengusaha bingung dalam mempekerjakan pekerja paruh waktu begitu juga pekerja paruh waktu bingung mengenai apa saja hak-hak nya sebagai pekerja paruh waktu.

Pengusaha dan pekerja/buruh memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan, pengusaha membutuhkan pekerja untuk menjalankan usahanya sedangkan pekerja membutuhkan pekerjaan dari pengusaha untuk mendapatkan upah atau imbalan lain yang kemudian menimbulkan hubungan kerja diantara keduanya. Hubungan kerja tercipta atas dasar perjanjian kerja.



Dalam hal perjanjian kerja dibuat untuk perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak) tentu mudah bagi kedua pihak untuk membuatnya karena telah ada pengaturan yang mengaturnya di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun apabila perjanjian kerja yang dibuat untuk perjanjian kerja paruh waktu, disini timbul kebingungan karena tidak adanya pengaturan yang mengaturnya.

Paruh waktu dalam kaitannya dengan pekerjaan diartikan sebagai pekerja yang bekerja kurang dari waktu penuh. Istilah paruh waktu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai seperdua waktu atau sebagian waktu. Definisi lain yaitu dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang mengartikan paruh waktu yaitu bekerja dibawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam dalam seminggu) serta tidak mencari atau menerima pekerjaan lain.³⁷

Definisi lain juga diberikan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) yang menjelaskan dalam *Part-Time Work Convention* bahwa istilah pekerja paruh waktu berarti seseorang yang bekerja yang waktu normal kerjanya kurang dari waktu kerja pekerja waktu penuh yang sebanding.

a. The term part-time worker means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers; ...

Dari beberapa istilah tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa istilah pekerja paruh waktu berarti mereka yang bekerja kurang dari waktu kerja normal. ILO menjelaskan lebih lanjut mengenai paruh waktu bahwa terdapat beberapa pembagian waktu dalam paruh waktu yang diterapkan selama sepuluh tahun

³⁷ Badan Pusat Statistik, *Tenaga Kerja*, (online), <https://www.bps.go.id>, 2017

terakhir yaitu: *Substantial part-time* (21-34 jam dalam seminggu), *Short Part-time* (≤ 20 jam dalam seminggu), *Marginal Part-time* (< 15 jam dalam seminggu).³⁸

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan soal waktu kerja tidak dijelaskan mengenai batas minimal pekerja harus dipekerjakan namun yang terdapat dalam Undang-Undang tersebut adalah batas maksimal. Seperti yang kita ketahui mengenai pengaturan waktu kerja yang diatur dalam UUK yaitu sebagai berikut:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu normal yang telah ditetapkan maka harus membayar upah kerja lembur. Artinya waktu yang dijelaskan tersebut adalah batas maksimal dipekerjakannya pekerja/buruh oleh pengusaha dalam waktu kerja normal.

Waktu kerja adalah waktu yang ditetapkan bagi pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.³⁹ Apabila pengusaha dan pekerja/buruh membuat perjanjian untuk suatu pekerjaan dengan waktu kerja dibawah waktu kerja normal maka sah-sah saja. Misal waktu kerja yang diperjanjikan adalah 20 jam dalam seminggu, maka tetap sah. Namun, persoalan yang dapat timbul adalah mengenai hak-hak yang harus diterima oleh pekerja. Hak tidak dapat dikurangi.

³⁸ *Article I Part Time Work Convention No. 175*

³⁹ Abdul Khakim, **Aspek Hukum Pengupahan**, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm.

Ketentuan mengenai hak pekerja/buruh yang ada dalam UUK, meski dengan waktu kerja yang lebih sedikit hak yang melekat pada pekerja/buruh tidak dapat dikurangi. Apabila pengusaha menentukan waktu kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja untuknya kurang dari 35 jam, tetap dapat diperjanjikan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) karena undang-undang tidak memberikan batas minimal, namun juga dapat diperjanjikan sebagai perjanjian kerja paruh waktu. Apabila demikian maka akan timbul persoalan mengenai hak, karena tidak dapat dipersamakan mengenai hak pekerja PKWT dan pekerja paruh waktu. Maka harus dijelaskan di awal mengenai perjanjian kerja apa yang diperjanjikan.

Selain itu ada juga apabila pekerja/buruh hanya bekerja selama tidak lebih dari 21 hari dalam sebulan maka dapat juga dikatakan sebagai perjanjian kerja harian lepas. Disini perlu diperjelas mengenai waktu kerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja harian lepas, dan perjanjian kerja paruh waktu.

Sebelum lebih membahas mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja harian lepas, dan perjanjian kerja paruh waktu. Perlu dilihat terlebih dahulu asal mula hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Keduanya berawal dari kebutuhan hidup masing-masing.

Bekerja merupakan suatu upaya manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, disisi lain terdapat pihak yang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya tidak dengan bekerja melainkan dengan berwirausaha. Bekerja atau berwirausaha keduanya sah untuk dilakukan, terserah mau memilih menjadi pekerja maupun jadi pengusaha.

Kebutuhan manusia apabila dilihat dari tingkat intensitasnya dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu: kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, dan kebutuhan tersier. Kebutuhan primer adalah kebutuhan pokok yang harus terpenuhi terlebih dahulu. Contohnya adalah makan, minum, pakaian, rumah, dsb. Kebutuhan Sekunder adalah kebutuhan yang dipenuhi setelah kebutuhan primer terpenuhi atau dalam kata lain kebutuhan tambahan. Contohnya adalah telepon, televisi, perabotan rumah, dsb. Kebutuhan Tersier adalah kebutuhannya orang-orang kaya, kebutuhan untuk hidup mewah. Contohnya adalah rumah mewah, mobil mewah, pesawat pribadi, kapal pesiar, dsb.

Dalam ketenagakerjaan pemenuhan kebutuhan hidup telah distandarisasi yaitu harus memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang acuannya adalah kebutuhan hidup orang yang masih lajang. Hal tersebut menjadi dasar penetapan Upah Minimum. Maka dengan hal tersebut seorang yang masih lajang minimal harus mendapatkan apa yang telah ditentukan sebagai standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dari upah yang didapat apabila dia bekerja. Komponen Kebutuhan Hidup Layak untuk pekerja lajang dalam sebulan sebesar 3.000 K kalori per harinya. Terdapat 7 jenis kebutuhan yang masuk dalam Kebutuhan Hidup Layak yang harus terpenuhi oleh seorang lajang yaitu:

- a. Makanan dan Minuman;
- b. Sandang;
- c. Perumahan;
- d. Pendidikan;
- e. Kesehatan;
- f. Transportasi; dan

g. Rekreasi dan Tabungan.⁴⁰

Kebutuhan setiap manusia tentu berbeda, ada yang masih berada pada level memenuhi kebutuhan primer saja, ada yang sampai pada level memenuhi kebutuhan sekunder, ada yang telah sampai pada level tertinggi yaitu memenuhi kebutuhan tersier. Meski demikian, pada dasarnya kebutuhan manusia adalah sama yaitu kebutuhan primer yang harus dipenuhi terlebih dulu.

Dalam memenuhi segala kebutuhannya manusia mempunyai berbagai cara, bisa dengan memproduksi sendiri segala kebutuhannya atau dengan cara mendapatkannya dari orang lain dengan cara pertukaran. Pada jaman dulu manusia dapat melakukan pertukaran barang dengan barang lain yang senilai yang disebut dengan barter. Namun hal tersebut sudah sejak lama ditinggalkan karena tidak efisien. Pada akhirnya ditemukan solusi alat pertukaran yang praktis dan efisien yaitu uang. Maka dari itu, uang menjadi alat tukar yang dapat digunakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga, uang sekarang dapat dikatakan menjadi suatu kebutuhan utama. Banyak cara dilakukan manusia untuk mendapatkan uang.

Dalam dunia ekonomi, orang bisa mendapatkan uang dengan cara bekerja atau berwirausaha. Bekerja artinya menjadi pekerja dari pengusaha dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berwirausaha artinya menjadi pengusaha yang menjalankan suatu usaha perdagangan atau jasa. Bekerja maupun berwirausaha sama-sama baiknya, setiap individu berhak untuk menentukan sendiri

⁴⁰ Lampiran I Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 Tentang Kebutuhan Hidup Layak

bagaimana dia memenuhi kebutuhannya. Namun, untuk saat ini para wirausaha yang dibutuhkan.

Indonesia saat ini membutuhkan pertumbuhan wirausaha untuk menghadapi persaingan dalam perekonomian dunia. Khususnya untuk menghadapi persaingan dalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) 2016, jumlah wirausaha non pertanian yang menetap mencapai 7,8 juta orang atau 3,1% dari jumlah penduduk yaitu sebesar 252 juta orang. Menurut Menteri Koperasi dan UKM Puspayoga, dengan tingkat kewirausahaan tersebut Indonesia telah melampaui syarat minimal suatu masyarakat akan sejahtera yaitu di angka 2%. Meski demikian, Indonesia masih lebih rendah dari beberapa negara yaitu Amerika Serikat, Jepang, Malaysia, China, Singapura, dan Jepang.⁴¹ Oleh karena itu masih perlu peningkatan.

Peningkatan kewirausahaan akan berdampak pada peningkatan jumlah lapangan kerja. Dengan meningkatnya lapangan pekerjaan artinya posisi permintaan semakin meningkat juga sehingga banyak dibutuhkan tenaga kerja. Hal ini merupakan kabar baik untuk ketenagakerjaan di Indonesia, pasalnya dapat menurunkan angka pengangguran. Pada Februari 2015⁴² jumlah Pengangguran tercatat sebanyak 7,45 juta jiwa, serta jumlah Pekerja Tidak Penuh sebanyak 35,68 juta jiwa yang terdiri dari Pekerja Setengah Menganggur sebanyak 10,04 juta jiwa dan Pekerja Paruh Waktu sebanyak 25,64 juta jiwa.

⁴¹ Humas Kementerian Koperasi dan UKM, *Ratio Wirausaha Indonesia Naik Jadi 3,1 Persen*, (online), <http://www.dekop.go.id>, (6 Juli 2017), 2017

⁴² Badan Pusat Statistik (BPS), *Berita Resmi Statistik No. 47/05/Th. XVIII, 5 Mei 2015*

Meski berdampak baik bagi ketenagakerjaan, namun ada hal yang perlu diperhatikan lagi bahwa rata-rata pekerja yang diserap adalah pekerja dengan tingkat Pendidikan rendah. Dengan pekerja yang tingkat pendidikan rata-rata rendah dapat dimungkinkan sebagian besar dari pekerja tersebut tidak memahami bagaimana membuat suatu perjanjian kerja yang benar.

Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Imam Soepomo mengatakan bahwa hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan majikan yaitu suatu perjanjian yang mana pihak kesatu yaitu pekerja/buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan (pengusaha) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.⁴³ Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja mempunyai unsur pekerjaan, hak, dan kewajiban para pihak.⁴⁴

Adanya pekerjaan, syarat ini mutlak harus ada karena apabila tidak adanya pekerjaan maka tidak akan ada suatu perjanjian kerja. Pekerjaan yang diperjanjikan haruslah dikerjakan oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja itu sendiri.⁴⁵ Secara umum, segala perbuatan yang harus dikerjakan atau dilakukan oleh pekerja/buruh yang mempunyai kepentingan dengan pengusaha sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja.⁴⁶

⁴³ Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta, 2001, hlm. 1

⁴⁴ Pasal 1 Angka 14 UUK

⁴⁵ Djumadi, **Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja**, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm. 28

⁴⁶ Adrian Sutedi, *op.cit* hlm 47

Adanya upah, hal ini merupakan hal yang sangat lazim. Pada dasarnya seorang pekerja mencari pekerjaan dan membuat perjanjian kerja dengan pengusaha adalah dengan tujuan untuk mendapatkan upah atau imbalan setimpal dengan pekerjaan yang telah ia kerjakan. Upah adalah hak pekerja/buruh yang pemberian wajib yang harus ditunaikan oleh pengusaha dalam bentuk uang atau bentuk lain setelah pekerja/buruh menunaikan kewajibannya.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Istilah yang sering dikenal di masyarakat untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) yaitu Kontrak Kerja. Jadi, dalam PKWT telah disepakati oleh pekerja/buruh dengan pengusaha mengenai suatu waktu yaitu lamanya pekerjaan dan lamanya hubungan kerja. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya selesai dalam waktu tertentu⁴⁷, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

PKWT diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperbarui atau diperpanjang satu kali dan paling lama 1 (satu) tahun setelah itu tidak dapat

⁴⁷ Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

diperpanjang lagi. Misal, PKWT dibuat dengan waktu 1 tahun, maka hanya dapat diperpanjang lagi 1 (satu) tahun, apabila PKWT dibuat langsung 2 (dua) tahun, dapat juga diperpanjang satu kali lagi paling lama 1 (satu) tahun⁴⁸, jadi totalnya adalah 3 tahun (batas maksimal). Perpanjangan perjanjian kerja sebelumnya harus diberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir. Selain itu PKWT juga dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya. Apabila pekerjaan yang diperjanjikan dapat selesai lebih awal atau sebelum waktu yang ditentukan, maka PKWT berakhir atau dengan kata lain putus demi hukum (berakhir dengan sendirinya).⁴⁹

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang bergantung pada kondisi cuaca atau musim dan hanya untuk satu jenis pekerjaan saja pada musim tertentu. Selain itu juga untuk pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan memenuhi pesanan atau target tertentu, namun hanya dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Disini pengusaha diwajibkan untuk membuat daftar para pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan tersebut. PKWT ini tidak dapat dilakukan pembaharuan.

PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan. PKWT ini hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang pekerjaannya di luar kegiatan atau luar pekerjaan yang biasa dilakukan oleh perusahaan, dengan jangka waktu yang

⁴⁸ Adrian Sutedi, *Op.cit* hlm. 48

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 50

diperjanjikan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun sebanyak satu kali.

Dalam KEPMENAKERTRANS No.100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur juga mengenai Perjanjian Kerja Harian atau Pekerja Lepas selain PKWT yang telah dijelaskan di atas.

Perjanjian kerja harian lepas untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang waktu dan volume pekerjaannya berubah-ubah. Waktu kerja pekerja harian lepas tidak lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan, apabila pekerjaan dilakukan berturut-turut selama 3 (tiga) bulan maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Adapun syarat lain dalam PKWT yang tidak boleh diabaikan yaitu harus tertulis dan harus dibuat dalam Bahasa Indonesia, apabila tidak dibuat secara tertulis dan dibuat dalam Bahasa Indonesia maka diancam dinyatakan atau dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai yang disebutkan dalam Pasal 57 ayat (2) UUK.⁵⁰

Setelah dibuat dan disepakati suatu perjanjian kerja, maka timbul hak dan kewajiban bagi kedua pihak yaitu pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam perjanjian kerja yang dibuat lazimnya diperjanjikan mengenai waktu kerja dan upah.

Seperti dikatakan diawal yang menjadi kebingungan yaitu mengenai waktu kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, dan

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 49

perjanjian kerja paruh waktu. Maka berikut ini dibahas mengenai waktu kerja yang berlaku untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja harian lepas, dan perjanjian kerja paruh waktu.

Perlu diingat bahwa ketentuan tentang waktu kerja yang berlaku di Indonesia dijelaskan dalam BAB X Paragraf 4 Pasal 77 Undang-Undang Ketegakerjaan (UUK) sebagai berikut:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan tersebut merupakan ketentuan maksimal pengusaha boleh mempekerjakan pekerja/buruh dalam waktu normal (sesuai dengan pasal 77 UUK). Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu yang ditentukan oleh undang-undang atau disebut waktu kerja lembur (WKL) maka wajib membayar upah lembur (UPL). Syarat lain yang harus dipenuhi adalah adanya persetujuan dari kedua pihak untuk melaksanakan waktu kerja lembur dengan ketentuan waktu kerja lembur maksimal 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu.

Selain waktu kerja lembur pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruhnya. Waktu istirahat dan cuti tersebut sebagai berikut:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja;
- 2) 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;
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan

- 4) 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.

Selain dari itu, pengusaha juga dilarang mewajibkan pekerja/buruh tetap bekerja pada hari libur resmi. Apabila pekerja/buruh diharuskan untuk bekerja pada hari libur resmi dikarenakan pekerjaan yang tidak boleh berhenti atau harus terus-menerus, maka harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan seperti adanya perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh, termasuk waktu lembur dan upah lembur yang perhitungannya dihitung menurut peraturan yang berlaku (Kepmenakertrans No. 102 Th 2004).

Istirahat antara jam kerja merupakan hak pekerja/buruh apabila telah melaksanakan pekerjaannya selama 4 jam secara terus-menerus. Waktu istirahat tersebut tidak termasuk waktu kerja, jadi apabila pengusaha menggunakan pola waktu kerja 6 hari dalam seminggu maka waktu kerjanya pekerja yaitu 7 jam bekerja ditambah 1 jam istirahat total menjadi 8 jam, apabila pengusaha menggunakan pola waktu kerja 5 hari dalam seminggu maka waktu kerjanya pekerja yaitu 8 jam bekerja ditambah dengan 1 jam istirahat totalnya menjadi 9 jam.

Waktu istirahat antara jam kerja ini sangat penting karena kondisi tubuh manusia tidak dapat dipaksakan untuk bekerja terus-menerus dalam waktunya yang cukup lama. Apabila pekerja/buruh kelelahan akan berdampak pada kinerjanya juga, konsentrasi berkurang, serta kondisi kesehatan yang tidak baik. Hal ini berbahaya bagi pekerja/buruh karena dapat menimbulkan kecelakaan kerja juga.

Istirahat mingguan, selain istirahat antara jam kerja terdapat juga waktu istirahat mingguan yaitu apabila pengusaha menggunakan pola waktu kerja 6 hari dalam seminggu maka waktu istirahat mingguan bagi pekerja adalah 1 hari, apabila pengusaha menggunakan pola waktu kerja 5 hari dalam seminggu maka waktu istirahat pekerja adalah 2 hari. Hari istirahat (libur) mingguan ditentukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Cuti tahunan, setelah pekerja bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus yang bersangkutan berhak atas cuti tahunannya selama 12 hari. Bekerja 12 bulan secara terus-menerus disini maksudnya pekerja/buruh dan pengusaha tidak pernah terjadi putus hubungan antara keduanya.⁵¹ Bagi pekerja/buruh yang melaksanakan cuti tahunan tetap berhak atas upah/gaji yang tidak dikurangi atau penuh. Pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama.⁵²

Kemudian istirahat panjang, dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan ke delapan selama satu bulan di masing-masing tahun bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama.

Berbicara mengenai hal yang selalu berkaitan dengan waktu kerja yaitu upah. Dalam perjanjian kerja, tidak dapat terlepas dari yang namanya upah, dapat dikatakan menjadi hal utama yang perlu disepakati dalam perjanjian kerja. Sudah menjadi suatu keniscayaan bahwa setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan upah, dan tentu setiap pekerja/buruh berharap bisa mendapatkan upah yang tinggi

⁵¹ *Ibid*, hlm. 166

⁵² Hardijan Rusli, *Op.cit* hlm. 85

dari pekerjaannya, karena dengan upah yang tinggi dapat meningkatkan prosentase pemenuhan kebutuhan.

Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan suatu hak pekerja/buruh bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Artinya pekerja/buruh minimal mampu untuk menghidupi dirinya sendiri secara layak.

Dalam hal pengupahan, pemerintah ikut campur dalam bentuk memberikan kebijakan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh agar terjamin bahwa pekerja/buruh akan mendapatkan haknya. Adapun kebijakan tersebut meliputi:

- 1) Upah minimum;
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) Bentuk dan cara pembayaran;
- 7) Denda dan potongan upah;
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon;
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah minimum menjadi hal utama dalam perlindungan pengupahan. Upah minimum diatur berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dalam suatu wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur dalam suatu Peraturan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Upah minimum disebut sebagai jaring pengaman agar pengusaha tidak membayar upah pekerja/buruh dibawah upah

minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Upah minimum adalah upah terendah bagi pekerja/buruh dengan jabatan terendah sejak mulai kerja (masa kerja kurang dari 1 tahun) pada perusahaan yang bersangkutan.

Pemberian upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Upah menurut satuan waktu dapat diberikan secara harian, mingguan, atau bulanan. Apabila upah diberikan secara harian, maka perlu disesuaikan dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima);
- 2) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Upah diberikan dalam satuan hasil ditetapkan dengan hasil pekerjaan berdasarkan hasil kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh.

Ketentuan waktu kerja, waktu istirahat, dan cuti serta pengupahan berlaku bagi pengusaha dan pekerja/buruh. UU Ketenagakerjaan tidak membedakan bagi pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat, artinya berlaku secara umum bagi semua pekerja/buruh. Ketentuan-ketentuan tersebut berlaku bagi pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Kemudian mengenai perjanjian kerja harian lepas. Jenis perjanjian kerja ini diatur dalam aturan pelaksana dari UUK yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (KEPMENAKERTRANS) No.100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengaturan mengenai perjanjian kerja harian lepas didasari oleh ketentuan yang mengatur tentang PKWT yaitu Pasal 59 Ayat (8) UUK yang menyebutkan “hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.”

Oleh karena itu, perjanjian kerja harian lepas dalam KEPMENAKERTRANS No.100 Tahun 2004 dianggap sebagai bagian dari PKWT.

Namun dalam perjanjian kerja harian lepas mengecualikan ketentuan-ketentuan umum di perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Syarat-syarat perjanjian kerja harian lepas sebagai berikut:

- a. Hanya untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang sifatnya berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan;
- b. Pengupahan didasarkan pada kehadiran;
- c. Lama kerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan.
- d. Perjanjian wajib dibuat dalam bentuk tertulis.
- e. Dibuat sebuah daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tersebut yang sekurang-kurangnya memuat unsur-unsur sebagai:
 - 1) Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
 - 2) Nama/alamat pekerja/buruh;
 - 3) Jenis pekerjaan yang dilakukan;
 - 4) Besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
- f. Daftar pekerja/buruh tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Dinas Tenaga Kerja Setempat) paling lambat 7 hari kerja sejak pekerja/buruh dipekerjakan.

Dari hal tersebut dapat dimaknai bahwa yang tidak disebutkan dalam syarat-syarat khusus perjanjian kerja harian lepas, maka tetap mengacu pada ketentuan PKWT dalam UUK. Jadi, terkait waktu kerja pekerja harian lepas sama seperti

pekerja PKWT. Perbedaan dari PKWT dan Perjanjian Harian Lepas terletak pada lama kerjanya. Dalam PKWT diperjanjikan paling lama 3 tahun (termasuk masa perpanjangan/perbaruan). Sedangkan Perjanjian Kerja Harian Lepas hanya kurang dari 21 hari dalam sebulan dan apabila telah dilaksanakan selama 3 bulan berturut-turut maka status pekerja harian lepas harus ditetapkan sebagai pekerja PKWTT (pekerja tetap). Dalam hal ini PKWT dan Perjanjian Kerja Harian Lepas memiliki persamaan yaitu sama-sama dapat berubah menjadi PKWTT dengan ketentuan-ketentuan tertentu.

Kemudian mengenai Perjanjian Kerja Paruh Waktu. Fenomena pekerja paruh waktu ini sebenarnya sudah sejak lama ada, namun baru dewasa ini menjadi semakin marak. Berbagai perusahaan membuka lowongan untuk pekerja paruh waktu. Dari perusahaan kecil sampai perusahaan besar, tidak menutup kemungkinan mereka menggunakan jasa pekerja paruh waktu. Paruh waktu merupakan pekerjaan yang lama kerjanya hanya sebagian dari waktu kerja normal.

Di Indonesia tidak ada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan manapun yang mengatur secara khusus tentang kerja paruh waktu. Hal ini membuat suatu kebingungan bagi pengusaha apabila ingin mempekerjakan pekerja paruh waktu. Tidak adanya pengaturan pada akhirnya membuat pengusaha dalam membuat perjanjian kerja paruh waktu ditentukan berdasarkan kesepakatan oleh pengusaha dan pekerja/buruh paruh waktu. Mengenai waktu kerja dan pengupahan tidak ada acuan yang dapat diikuti oleh para pihak yang membuat perjanjian kerja paruh waktu. Dengan demikian, pemerintah perlu peduli untuk membuat suatu kebijakan tepat agar tidak terjadi kerancuan serta kebingungan. Hal ini juga dapat memicu perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh paruh waktu terkait

perjanjian yang mereka buat. Pekerja/buruh berada dalam posisi tidak aman karena tidak adanya perlindungan bagi mereka.

Namun sebenarnya mengenai pekerja paruh waktu (*part-time*) telah ada peraturan yang berlaku internasional yaitu *Part Time Work Convention, 1994* (No.175) oleh ILO. *Part-time* merupakan salah satu bentuk tradisional dari *non-standard employment*. ILO menjelaskan untuk tujuan komparatif paruh waktu dipertimbangkan yaitu kurang dari 35 jam dalam seminggu, atau 30 jam dalam seminggu. Dalam sepuluh tahun terakhir tidak hanya menjadi suatu jenis pekerjaan yang berkembang penting tetapi juga mempunyai perbedaan bentuk yang dibagi menjadi 3 bagian yaitu: *Substantial part-time* (21-34 jam dalam seminggu), *Short Part-time* (≤ 20 jam dalam seminggu), *Marginal Part-time* (< 15 jam dalam seminggu).⁵³

Meski terdapat konvensi yang mengatur mengenai pekerja paruh waktu tidak semerta-merta dapat diikuti atau dijadikan dasar perjanjian kerja paruh waktu di Indonesia. Perlu adanya ratifikasi untuk memberlakukan konvensi tersebut sebagai hukum nasional.

Meski demikian pengusaha atau perusahaan di Indonesia tetap dapat mempekerjakan pekerja paruh waktu dengan berdasarkan perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak dengan tetap memperhatikan syarat-syarat sahnya perjanjian yaitu minimal adanya kesepakatan dan para pihak yang membuat perjanjian cakap dalam melakukan perbuatan hukum, serta apa yang diperjanjikan tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan. Kemudian di dalam

⁵³ ILO, *What are part-time and on-call work*, *loc.cit*

perjanjian kerja tentunya harus memuat syarat yaitu adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

Di banyak negara, paruh waktu memiliki kriteria-kriteria yang beragam.

Kriteria tersebut dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.1

Contoh kriteria yang sah untuk pengertian dari paruh waktu di berbagai negara

Criteria used	Countries
Working time agreed by the parties is less than normal/statutory working hours	Algeria, Austria, Belgium, Bulgaria, Cabo Verde, Croatia, Cyprus, Estonia, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Republic of Korea, Latvia, Luxembourg, FYR of Macedonia, Madagascar, Malta, Mauritius, Niger, Portugal, Romania, San Marino, Serbia, Slovenia, Spain, Sweden, Syrian Arab Republic, Turkey (normal weekly hours are "considerably shorter" than those of comparable full-time employees), Viet Nam
Maximum number of working hours	Brazil (25 hours per week), Brunei Darussalam (30 hours per week), China (4 hours per day and 24 hours per week), Dominica (1760 hours per year), Ecuador (6 hours per day or 30 hours per week), Seychelles (25 hours or 3 days per week), Singapore (35 hours per week)
Maximum percentage of full-time hours of work	Angola (2/3 of normal working hours for full-time employees in the establishment), Argentina (2/3 of ordinary hours of work*), Chile (2/3 of normal working hours), Mali (80% of statutory or conventional hours of work), Malaysia (70% of normal hours of work of a full-time employee), Mozambique (75% of normal full-time working hours; this percentage may be modified by collective agreement), Saudi Arabia (50% of usual daily working hours at the firm), Senegal (80% of statutory or conventional hours of work), Tunisia (70% of normal working hours in the enterprise)
Minimum number of working hours	Algeria (minimum 50% of statutory working hours), Denmark (collective agreements can set a minimum of 15 hours per week), France (in principle, minimum 24 hours per week**), San Marino (for social security purposes, part-time work cannot be lower than 4 hours per day, 18 hours per week, 78 hours per month and 50% of contractual hours)

Sumber: *Non-Standard Employment Around The World, ILO 2016*

Di Indonesia juga terdapat suatu perusahaan yang mempekerjakan pekerja paruh waktu yaitu PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart). Alfamart membuka peluang kerja untuk pekerja paruh waktu dengan ketentuan waktu kerja yaitu maksimal 4 jam/hari dan 18 hari dalam 1 bulan dengan durasi kontrak kerja minimal 3 bulan dan maksimal 1 tahun (12 bulan), kemudian apabila kontrak telah habis

masanya, maka dapat mengajukan kembali sebagai pekerja paruh waktu 3 bulan setelah masa kontrak habis. Mengenai upah disesuaikan dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang dihitung dengan rumus $UMK \times 1/173$. Pekerja diberi upah berdasarkan kehadiran.⁵⁴

Dari contoh tersebut didapati bahwa Alfamart menggunakan waktu maksimal 4 jam. Dalam waktu kerja normal Alfamart untuk bagian toko yaitu 8 jam dengan waktu istirahat 1 jam. Dari hal tersebut menggambarkan bahwa Alfamart lebih memaknai *Part-time* atau paruh waktu sebagai separuh waktu dari waktu kerja normal. Namun, juga dapat dikatakan sebagai bagian waktu karena pemberian upah yang diberikan kepada pekerja paruh waktu didasarkan pada kehadiran. Dalam ketentuan waktu yang ditentukan Alfamart adalah batas maksimal. Jadi, pekerja apabila tidak sampai pada batas maksimal waktu kerja artinya pekerja tersebut bekerja hanya sebagian waktu bukan separuh waktu.

Selain Alfamart, di perusahaan lain yaitu McDonalds membuka kesempatan bekerja paruh waktu, mereka mempertimbangkan *full-time* dalam perusahaan tersebut mulai dari 21 – 35 jam dalam seminggu, kemudian untuk *part-time* diberikan waktu bebas sampai batas maksimalnya 20 jam dalam seminggu.⁵⁵

Dari penjelasan-penjelasan di atas maka dapat ditemukan karakteristik dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Harian Lepas, dan Perjanjian Kerja Paruh Waktu. Karakteristik tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

⁵⁴ Human Capital Division, **Buku Panduan Program Part Timer (Human Capital)**, PT Sumber Alfaria Trijaya, Bogor, 2014, hlm. 4

⁵⁵ McDonalds, **What do McDonald's class as full time and part time hours?** (Online) www.mcdonalds.co.uk

Tabel 4.2
Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Harian Lepas, dan Perjanjian Kerja Paruh Waktu

	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	Perjanjian Kerja Harian Lepas	Perjanjian Kerja Paruh Waktu
Waktu Kerja	Maksimal 7 jam – 8 jam/hari atau maksimal 40 jam dalam seminggu. (Pasal 77 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan)	7 jam – 8 jam (sesuai dengan PKWT) (Pasal 77 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 10 KEPMENAKERTRANS No.100 Tahun 2004)	Di bawah waktu kerja <i>full-time</i> yang jenis pekerjaannya sebanding dan di perusahaan yang sama. (Article 1 Part Time Work Convention No. 75, 1994)
Pengupahan	Mengacu pada Upah Minimum yang berlaku. (Pasal 88 UU Ketenagakerjaan)	Didasarkan pada kehadiran dan dihitung berdasarkan Upah Minimum yang berlaku. (Pasal 10 Ayat (1) KEPMENAKERTRANS No. 100 Tahun 2004)	Didasarkan pada kehadiran dan dihitung secara proporsional berdasarkan upah pekerja waktu penuh yang sebanding. (Article 5 Part Time Work Convention No. 75, 1994)
Masa Berlaku	Maksimal 3 Tahun. (Pasal 59 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan)	Maksimal 3 bulan dan maksimal 21 hari dalam sebulan (Pasal 10 Ayat (3) KEPMENAKERTRANS No. 100 Tahun 2004)	Maksimal 3 Tahun.

Waktu kerja dalam Perjanjian Kerja Paruh Waktu ditentukan dalam konvensi ILO yaitu kurang dari waktu kerja pekerja waktu penuh yang sebanding dalam perusahaan yang sama. Jam kerja normal bagi pekerja paruh waktu dapat dihitung mingguan atau rata-rata dalam periode tertentu. Namun untuk tujuan komparatif dipertimbangkan bahwa paruh waktu yaitu pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau rata-rata 30 jam dalam seminggu.

Mengenai pengupahan, dihitung berdasarkan kehadiran dan mengacu pada upah pekerja waktu penuh yang sebanding dalam perusahaan yang sama. Di Indonesia hal ini dapat dihitung menggunakan rumus yaitu jumlah jam kehadiran dikali $1/173$ dikali jumlah upah pekerja waktu penuh yang sebanding. Dalam hal ini berlaku asas *no work no pay* karena apabila pekerja tidak melakukan pekerjaannya maka tidak akan dihitung. Sebagai contoh, di Alfamart apabila pekerja tidak menyelesaikan pekerjaannya dalam 1 jam penuh maka dihitung dengan nilai 0 (nol) yang artinya dianggap tidak menyelesaikan pekerjaan⁵⁶.

Konvensi tidak mengatur mengenai berapa lama perjanjian kerja paruh waktu dapat dibuat. Namun, konvensi menjelaskan bahwa ketentuan-ketentuan dalam konvensi harus dilaksanakan dengan peraturan atau undang-undang yang sebelumnya harus melalui kesepakatan bersama atau dengan cara lain yang sesuai dengan hukum nasional. Dalam *Article 2* juga menjelaskan konvensi tidak mempengaruhi ketentuan yang lebih menguntungkan untuk pekerja paruh waktu.

Hal ini memberikan isyarat bahwa mengenai masa kerja paruh waktu dikembalikan kepada pembuat perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan tidak merugikan salah satu pihak. Dalam hal ini

⁵⁶ Human Capital Division (Alfamart), *Op.Cit.* hlm. 6

perlu dicermati mengenai masa kerja dalam PKWT dan Perjanjian Kerja Harian Lepas. Keduanya memiliki batas maksimal yang berbeda namun dengan konsekuensi yang sama yaitu apabila melebihi dari ketentuan maka implikasinya adalah perjanjian tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam PKWT diberikan batas maksimal yaitu 3 tahun yang apabila pekerja dipekerjakan melebihi batas waktu tersebut maka demi hukum status pekerja PKWT berubah menjadi pekerja PKWTT. Kemudian dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas, diberikan batas maksimal yaitu 3 bulan dan memiliki implikasi yang sama yaitu apabila telah melebihi 3 bulan maka Perjanjian Kerja Harian Lepas berubah menjadi PKWTT. Batas maksimal 3 bulan dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas selaras dengan batas maksimal masa percobaan yang dapat diperjanjikan dalam PKWTT. Jadi, masa 3 bulan Perjanjian Kerja Harian Lepas dapat dikatakan sebagai masa percobaan dalam PKWTT, lalu apabila pekerja dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas telah mencapai 3 bulan bekerja maka dianggap telah melaksanakan masa percobaan dalam PKWTT.

Dengan mencermati batas masa berlaku dalam kedua perjanjian tersebut yaitu PKWT dan PKWTT, maka dalam Perjanjian Kerja Paruh Waktu dapat disimpulkan bahwa batas masa berlaku perjanjian yaitu 3 tahun dengan implikasi apabila melebihi batas waktu tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT.

B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan suatu negara yang memiliki jumlah penduduk yang tergolong banyak yaitu 252 juta jiwa⁵⁷. Dengan

⁵⁷ Data proyeksi BPS jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2016

jumlah penduduk yang banyak perlu diciptakan keteraturan melalui hukum. Indonesia menegaskan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar NRI 1945.

Sebagai negara hukum Indonesia mempunyai kewajiban untuk menegakkan hukum dengan seadil-adilnya. Negara juga berkewajiban untuk melindungi warga negaranya melalui hukum. Pembukaan Undang-Undang Dasar NRI 1945 pun menjelaskan bahwa perlindungan hukum termasuk dalam tujuan negara yaitu tercantum dalam alinea ke-4 yang berbunyi “melindungi segenap bangsa Indonesia”.

Teori tentang perlindungan hukum salah satunya adalah yang kemukakan oleh Philipus M. Hadjon. Menurut Philipus M. Hadjon yang disebut dengan perlindungan hukum adalah “suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum, yang menggunakan perangkat hukum”. Teori dari Philipus M. Hadjon dimuat juga dalam bukunya yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia” beliau menjelaskan bahwa perlindungan hukum dibagi menjadi dua bagian yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Perlindungan Hukum Preventif yaitu perlindungan hukum yang menekankan kepada pencegahan terhadap perselisihan hukum atau persoalan hukum.⁵⁸ Pencegahan ini dapat dilakukan melalui suatu kebijakan atau produk

⁵⁸ Philipus M. Hadjon, *Op.cit* hlm. 2

hukum, dalam hal ini pemerintah yang berwenang untuk mewujudkan perlindungan tersebut.

Perlindungan Hukum Represif yaitu perlindungan hukum yang dilakukan setelah terjadinya suatu perselisihan hukum atau persoalan hukum yaitu dalam hal menyelesaikan perselisihan/persoalan tersebut⁵⁹. Disini lembaga peradilan yang berperan. Di dalam kekuasaan kehakiman terdapat 3 lembaga yaitu Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, dan Komisi Yudisial.

Dalam ketenagakerjaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja telah memasuki babak baru karena pemerintah serius dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) menjadi wujud perlindungan hukum preventif.

Selain teori perlindungan hukum yang telah dijelaskan sebelumnya. Terdapat juga suatu teori perlindungan yang fokus kepada perlindungan terhadap tenaga kerja yaitu teori dari Imam Soepomo. Menurut beliau, perlindungan terhadap tenaga kerja dibagi menjadi 3 yaitu:

a. Perlindungan ekonomis

Perlindungan ekonomis ini memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dari segi finansial yaitu dengan memberikan upah (penghasilan) yang cukup.

⁵⁹ *Ibid*

b. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial ini memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk kebebasan dalam berserikat serta perlindungan hak untuk bergabung dalam suatu organisasi. Kesehatan pekerja/buruh juga masuk dalam kategori perlindungan sosial.

c. Perlindungan Teknis⁶⁰

Perlindungan teknis ini memberikan perlindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga hal tersebut secara keseluruhan telah masuk dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK). Di dalam Bab X UUK telah mengatur tentang perlindungan kepada pekerja/buruh diantaranya adalah:

- a. Perlindungan Waktu
- b. Perlindungan Upah
- c. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3); dan
- d. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Namun perlindungan waktu dan upah yang menjadi hal utama dalam pembahasan ini. Membahas mengenai waktu kerja tidak terlepas dari pembahasan mengenai perlindungan upah karena dalam ketenagakerjaan waktu dan upah saling terkait. Berikut perlindungan waktu dan perlindungan upah yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan.

⁶⁰ Abdul Khakim, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003, hlm. 61

a. Perlindungan Waktu

Dalam ketentuan waktu telah diketahui mengenai waktu kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha dalam waktu kerja normal tersebut tidak dapat mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu tersebut atau menambahkan jam kerja untuk waktu normal, dalam arti waktu kerja normal sudah tetap itu tidak dapat ditambah lagi. Pengusaha boleh mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja normal apabila dibutuhkan dengan 2 syarat yang harus dipenuhi sebagai berikut:

- 1) Ada persetujuan dari kedua pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha;
dan
- 2) Waktu kerja lembur tidak boleh lebih dari 3 jam dalam sehari, dan tidak lebih dari 14 jam dalam seminggu.

Selain itu apabila pengusaha tidak boleh mewajibkan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari libur resmi/libur nasional. Apabila tetap tidak dapat menghindari untuk mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi/libur nasional, maka pengusaha wajib memberikan upah kerja lembur yang perhitungannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (KEPMENAKERTRANS) No. 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

b. Perlindungan Upah

Pada dasarnya pekerja/buruh akan mendapatkan upah apabila telah menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaannya. Namun ketentuan tersebut tidak dapat dilaksanakan pada kondisi-kondisi tertentu dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh. Kondisi-kondisi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya;
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- 3) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orantua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- 4) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- 5) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 6) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- 7) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- 8) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- 9) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Besar upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang telah melakukan pekerjaannya tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pasal 90 Ayat (1) UUK menyebutkan pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum.

Apabila pengusaha tidak mampu untuk membayar upah sesuai dengan upah minimum dapat melakukan penangguhan. Namun penangguhan tidak semerta-merta menghilangkan kewajiban bagi pengusaha untuk tetap memenuhi upah minimum. Pengusaha tetap harus memenuhi upah yang ditangguhkan setelah berakhirnya masa penangguhan. Dengan kata lain, pengusaha memiliki hutang untuk memenuhi upah yang ditangguhkan. Apabila pengusaha tidak memenuhi upah minimum dan membuat kesepakatan upah dibawah upah minimum, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib untuk memenuhi upah minimum.⁶¹

Selain perlindungan secara preventif, pemerintah dalam UU Ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan secara represif dengan memberikan ketentuan pidana di dalamnya. Agar kekuatan memaksa dari Undang-Undang dapat dilaksanakan.

Apabila pengusaha melanggar ketentuan yang mengatur tentang ketentuan waktu pada pasal 78 ayat (2), pasal 79 ayat (1) dan ayat (2) dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- dan paling banyak Rp 100.000.000,-.

Artinya apabila pengusaha melanggar ketentuan waktu lembur, karena mempekerjakan pekerja/buruh dalam waktu lembur dan melebihi dari 3 jam dalam sehari atau 14 jam dalam seminggu, maka dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana telah disebutkan.

⁶¹ Pasal 91 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kemudian apabila pengusaha salah atau bahkan tidak sama sekali memberikan kesempatan untuk istirahat dan cuti bagi pekerja/buruh, maka dapat juga dikenakan sanksi pidana sebagaimana telah dijelaskan diatas.

Paruh waktu bukan suatu hal yang baru. Masyarakat pasti sudah tidak asing dengan yang namanya paruh waktu. Jenis pekerjaan ini bisa disebut alternatif untuk mendapatkan penghasilan. Paruh waktu yaitu mereka yang bekerja tidak sampai memenuhi waktu jam kerja normal atau di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam dalam seminggu).

Seiring perkembangan zaman, serta perkembangan dunia ekonomi, paruh waktu telah menjadi favorit di kalangan pengusaha. Demi perkembangan usahanya pengusaha pasti membutuhkan pekerja/buruh untuk menggantikan posisinya dalam melakukan pekerjaan. Kondisi yang demikian mendorong pengusaha untuk mencari pekerja/buruh. Pada prinsipnya pengusaha tentunya ingin mendapatkan untung yang banyak dari usahanya. Agar keuntungannya banyak pengusaha tentu juga mempertimbangkan jumlah pengeluaran untuk usahanya. Sebisa mungkin pengeluaran ditekan sampai seminim mungkin. Oleh karena itu, dalam mencari pekerja/buruh juga perlu dipertimbangkan soal upah yang harus diberikan kepada pekerja/buruh. Adanya pekerja/buruh paruh waktu menjadi solusi bagi mereka.

Pekerja/buruh paruh waktu jika dibandingkan dengan pekerja/buruh waktu penuh (*full time*) tentunya bagi pengusaha segala hal yang melekat seperti hak-hak para pekerja/buruh lebih sedikit daripada pekerja/buruh waktu penuh (*full time*). Tidak adanya pengaturan yang mengatur secara khusus bagaimana suatu perjanjian kerja paruh waktu seharusnya dibuat membuat para pembuat perjanjian akhirnya

dalam membuat perjanjian didasarkan pada kesepakatan semata. Kondisi demikian tentunya tidak menguntungkan bagi pekerja/buruh yang secara kedudukan lebih lemah. Apabila pekerja/buruh membutuhkan pekerjaan dengan sistem paruh waktu kemudian harus memenuhi semua syarat yang telah dibuat oleh pengusaha. Apabila tidak mau/sanggup untuk memenuhi syarat-syarat tersebut tentunya pengusaha tidak akan mau mempekerjakannya. Dampaknya pekerja/buruh tidak mendapatkan pekerjaan yang dibutuhkannya.

Di Indonesia memang tidak ada pengaturan khusus mengenai paruh waktu. Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) hanya mengatur mengenai 2 jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Disini terdapat suatu kebingungan mengenai aturan yang berlaku. Pada UUK yang disebut pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 88 Ayat (1) UUK menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian ayat berikutnya menjelaskan untuk mewujudkan pemenuhan penghidupan yang layak tersebut pemerintah menetapkan kebijakan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam hal ini yaitu mengenai pengupahan. Dalam pasal tersebut tidak dijelaskan perlindungan tersebut diperuntukkan bagi pekerja penuh, pekerja paruh waktu, pekerja kontrak (PKWT), atau pekerja tetap (PKWTT).

Kebingungannya adalah apabila hak-hak pekerja paruh waktu dipersamakan dengan pekerja penuh (*full time*), pekerja kontrak (PKWT), dan pekerja tetap

(PKWTT) maka akan menimbulkan kecemburuan. Semisal, pekerja penuh diberikan upah sebesar UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) yang berlaku di kota yang bersangkutan, kemudian karena tidak ada pembeda antara hak-hak pekerja penuh dengan pekerja paruh waktu, maka pengusaha juga wajib untuk memberikan gaji sebesar UMK kepada pekerja paruh waktu. Padahal pekerja paruh waktu bekerja hanya sebagian waktu kerja saja.

Selain itu mengenai hak waktu istirahat dan cuti, tentu saja tidak dapat dilaksanakan kepada pekerja paruh waktu.

- a. Istirahat antara jam kerja diberikan kepada pekerja setelah bekerja selama 4 jam secara terus-menerus, padahal pekerja paruh waktu rata-rata bekerja selama 4 jam. Artinya waktu istirahat antara jam kerja ini tidak ada manfaatnya bagi pekerja paruh waktu;
- b. Istirahat mingguan, apabila pengusaha menggunakan pola waktu kerja 6 hari dalam seminggu maka untuk pekerja paruh waktu lama ia bekerja maksimal 5-6 jam dalam sehari. Apabila pengusaha menggunakan pola waktu kerja 5 hari dalam seminggu maka untuk pekerja paruh waktu lama ia bekerja maksimal adalah 7 jam dalam sehari. Hal ini masih mungkin untuk dilaksanakan.
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus di perusahaan yang sama. Hal ini menjadi pertanyaan besar, apakah pekerja paruh waktu akan mau bertahan sebagai pekerja paruh waktu selama sampai dengan 12 bulan atau lebih.

- d. Istirahat panjang, hal ini jelas tidak dapat dilaksanakan karena pekerja paruh waktu kemungkinan kecil untuk bertahan sebagai pekerja paruh waktu selama 6 tahun atau lebih.

Secara logika tentunya tidak mungkin pengusaha mau untuk memberikan hak-hak kepada pekerja paruh waktu yang dipersamakan dengan pekerja kontrak (PKWT) dan pekerja tetap (PKWTT).

Paruh waktu bukan tidak ada pengaturan yang mengaturnya. Perlu diingat bahwa terdapat peraturan yang berlaku internasional yaitu *Part Time Work Convention No. 75, 1994*. Dalam konvensi tersebut menjelaskan bahwa pekerja paruh waktu adalah mereka yang waktu normal kerjanya kurang dari pekerja penuh (*full time*) yang sebanding. Yang dimaksud pekerja penuh (*full time*) yang sebanding disini yaitu yang memiliki kesamaan di 3 hal sebagai berikut:

- a. Memiliki hubungan kerja yang sama;
- b. Terikat dalam pekerjaan yang sama atau pekerjaan yang mirip;
- c. Dipekerjakan dengan pendirian yang sama, atau apabila tidak ada pekerja penuh (*full time*) yang sebanding dalam pendirian yang sama, di perusahaan yang sama, dan tidak ada pekerja penuh (*full time*) yang sebanding dalam perusahaan tersebut, di cabang yang sama dan di dalam kegiatan yang sama pula.

Mengenai waktu kerja tidak diberikan ketentuan secara spesifik oleh *Part Time Work Convention No. 75, 1994*. Konvensi memberikan pengertian bahwa waktu kerja normal dalam paruh waktu yaitu kurang dari waktu kerja normal dari pekerja waktu penuh yang sebanding. Tidak ditentukan batas minimal maupun

maksimal dari durasi kerja paruh waktu. Namun berdasarkan komparasi ketentuan waktu kerja yang diterapkan di berbagai negara maka dipertimbangkan bahwa durasi kerja pekerja paruh waktu adalah kurang dari 35 jam dalam seminggu atau rata-rata 30 jam dalam seminggu.

Mengenai pengupahan, *Part Time Work Convention* tidak memberikan pengaturan secara khusus. Tetapi konvensi memberi arah bahwa untuk pengupahan (berkaitan dengan hak pekerja) dipersamakan dengan pekerja penuh yang sebanding dengan penyesuaian. Penyesuaian tersebut dapat berupa perhitungan upah berdasarkan waktu kerja.

Menjadikan konvensi internasional untuk diberlakukan ke dalam hukum nasional tidak salah untuk dilakukan. Upaya ini dapat dilakukan agar kekosongan hukum tentang paruh waktu di Indonesia tidak bertahan lebih lama lagi. Langkah awal untuk mewujudkan peraturan tentang paruh waktu.

Perjanjian kerja paruh waktu dapat dipahami bahwa mengenai waktu kerja dalam paruh waktu batasannya adalah waktu kerja pekerja waktu penuh yang sebanding. Mengenai pengupahan didasarkan pada kehadiran dan dihitung berdasarkan upah pekerja waktu penuh yang sebanding secara proporsional. Ketentuan tersebut dapat diterapkan di Indonesia sebagai bentuk solusi untuk memberi kejelasan peraturan tentang perjanjian kerja paruh waktu. Upah pekerja paruh waktu dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & (\text{Jam kerja/kehadiran}) \times \frac{1}{173}^{62} \times (\text{upah pekerja waktu penuh yang sebanding}) \\ & = \text{Upah pekerja paruh waktu} \end{aligned}$$

⁶² Jumlah jam kerja dalam sebulan.

Kemudian berakhirnya perjanjian kerja paruh waktu yang dapat diperjanjikan adalah maksimal 3 tahun. Pembatasan masa berlaku tersebut berdasarkan analisis peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penjelasan mengenai analisis tersebut adalah sebagai berikut:

PKWT dan Perjanjian Kerja Harian Lepas keduanya memiliki batas maksimal masa berlaku yaitu 3 tahun untuk PKWT dan 3 bulan untuk Perjanjian Kerja Harian Lepas. Keduanya memiliki implikasi yang sama yaitu apabila lewat batas yang ditentukan maka perjanjian tersebut berubah menjadi PKWTT. Batas 3 bulan yang ada dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas selaras dengan batas maksimal masa percobaan dalam PKWTT. Jadi apabila pekerja dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas telah bekerja selama 3 bulan atau lebih dapat dikatakan bahwa pekerja tersebut sudah melaksanakan masa percobaan dalam PKWTT. Sehingga perjanjian kerja yang dibuat demi hukum berubah menjadi PKWTT. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa batas berlakunya perjanjian kerja paruh waktu adalah 3 tahun.

Pengusaha dan pekerja/buruh membuat perjanjian kerja paruh waktu memiliki kebebasan dalam menentukan waktu kerja selama itu dibawah waktu kerja pekerja waktu penuh yang sebanding. Tidak jadi masalah apabila waktu kerja yang diperjanjikan mendekati waktu kerja dalam waktu kerja penuh (normal) karena mengenai upah pekerja tersebut didasarkan pada kehadiran dan dihitung secara proporsional.

Mengenai upah dapat disepakati perhitungannya dengan menggunakan rumus yang sesuai yang diambil dari peraturan perundang-undangan. Perhitungan

upah yang dapat diterapkan apabila mengacu pada peraturan perundang-undangan di Indonesia sebagai berikut:

Waktu kerja pekerja paruh waktu dalam sehari dikali $1/173$ waktu kerja pekerja waktu penuh dikali jumlah upah sebulan pekerja waktu penuh yang sebanding.

Contoh:

$$4 \times 1/173 \times \text{Rp } 2.200.000 = \text{Rp } 50.867 \text{ per hari}$$

Atau

$$35 \times 1/173 \times \text{Rp } 2.200.000 = \text{Rp } 445.086 \text{ per minggu}$$

Pemerintah perlu mempertimbangkan untuk segera memberlakukan suatu ketentuan yang dapat dijadikan acuan pelaku ketenagakerjaan dalam hal ketentuan waktu dan pengupahan dalam perjanjian kerja paruh waktu. Hal pertama yang perlu dilakukan adalah membuat kebijakan yang mengatur tentang bagaimana paruh waktu semestinya.

Langkah alternatif yang dapat dilakukan oleh pemerintah yaitu dengan meratifikasi *Part Time Work Convention No. 75, 1994*. Hal ini dilakukan karena untuk menjadi dasar kekuatan pembuatan kebijakan tersebut. Langkah selanjutnya dapat membuat kebijakan baru berupa peraturan perundang-undangan atau memperbaiki peraturan perundang-undangan yang sudah ada. Dengan demikian terdapat kejelasan aturan dalam membuat perjanjian kerja paruh waktu yang memiliki kekuatan memaksa.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Perjanjian berdasarkan peraturan perundang-undangan terdiri dari 2 macam yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Baik PKWT maupun PKWTT keduanya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) tidak dibedakan secara hak dan kewajiban. Ketentuan waktu kerja dalam PKWT maupun PKWTT berlaku sama, hanya saja dalam PKWT tidak diperkenankan mengadakan masa percobaan.

Dalam hal pengupahan juga berlaku sama antara pekerja dalam PKWT dan pekerja dalam PKWTT. Perbedaan keduanya yang paling mendasar yaitu PKWT hanya boleh dibuat dengan syarat-syarat tertentu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan

PKWTT tidak demikian. PKWTT untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Baik PKWT maupun PKWTT keduanya memiliki peraturan dan perlindungan bagi pekerja yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diantaranya adalah perlindungan waktu dan perlindungan upah.

Selain dari kedua jenis perjanjian tersebut, terdapat perjanjian kerja diluar itu yang sedang marak di masyarakat yaitu perjanjian kerja paruh waktu. Di

Indonesia pengaturan mengenai perjanjian kerja paruh waktu tidak diatur secara khusus. Hal tersebut menimbulkan kebingungan bagi pembuat perjanjian kerja paruh waktu, pasalnya tidak ada acuan yang dapat diikuti. Sehingga rentan menjadi persoalan di kemudian hari, karena perjanjian yang dibuat pada akhirnya dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang mengikat keduanya menjadi hukum yang harus dipatuhi (*Pacta Sunt Servanda*).

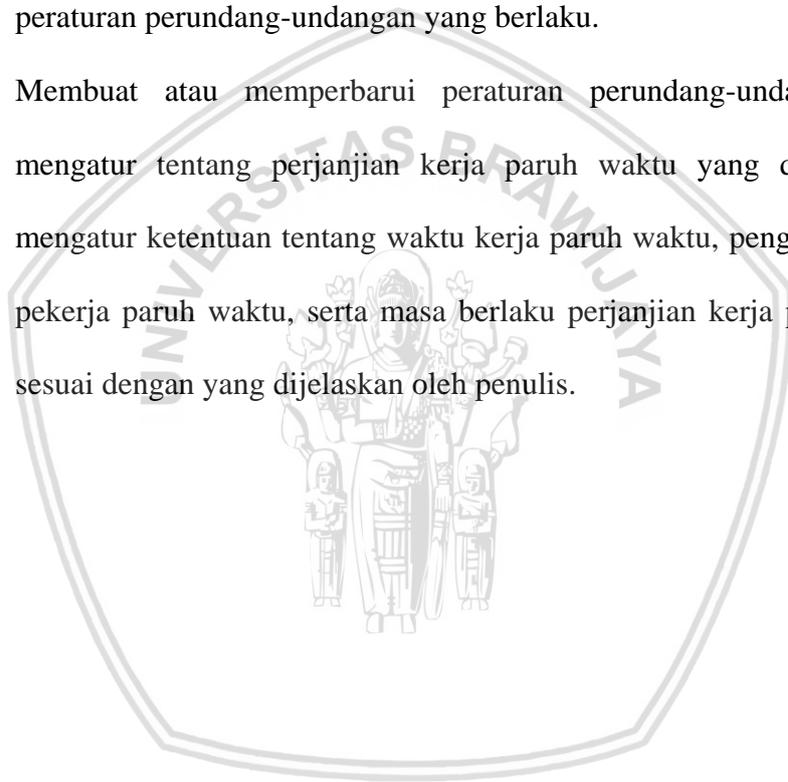
Namun mengenai paruh waktu bukan tidak ada pengaturan. Terdapat peraturan yang berlaku secara internasional yaitu *Part Time Work Convention*. Tetapi pemerintah Indonesia tidak meratifikasinya sehingga tidak dapat diberlakukan di Indonesia. Pemerintah perlu bergerak untuk membuat suatu kebijakan untuk ini. Kebijakan tersebut dapat berupa meratifikasi konvensi tersebut diberlakukan sebagai hukum nasional atau memperbaiki peraturan perundang-undangan yang ada, melengkapi peraturan perundang-undangan yang ada agar tidak terjadi kekosongan. Ketentuan perjanjian kerja paruh waktu yang perlu diatur jelas meliputi 3 hal yaitu waktu kerja, pengupahan, dan masa berlaku perjanjian.

Waktu kerja perjanjian kerja paruh waktu yaitu kurang dari waktu kerja pekerja waktu penuh yang sebanding. Upah pekerja paruh waktu didasarkan pada kehadiran yang dihitung secara proporsional sesuai ketentuan upah yang berlaku. Masa berlaku perjanjian paruh waktu adalah 3 tahun, apabila telah melampaui maka demi hukum berubah menjadi PKWTT.

B. SARAN

Penulis memberikan saran yang bisa menjadi alternatif solusi agar dapat dilaksanakan sebagai berikut:

1. Meratifikasi *Part Time Work Convention No. 75, 1994* sebagai dasar pembuatan peraturan perundang-undangan yang mengatur khusus tentang perjanjian kerja paruh waktu atau sebagai dasar pembaruan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Membuat atau memperbarui peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja paruh waktu yang di dalamnya mengatur ketentuan tentang waktu kerja paruh waktu, pengupahan bagi pekerja paruh waktu, serta masa berlaku perjanjian kerja paruh waktu sesuai dengan yang dijelaskan oleh penulis.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Khakim, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003
- Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2014
- Bambang Sunggono, **Metodologi Penelitian Hukum**, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2009
- Hardijan Rusli, **Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya)**, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011
- Human Capital Division, **Buku Panduan Program Part Timer (Human Capital)**, PT Sumber Alfaria Trijaya, Bogor, 2014
- Judge Bartolome' Rios Salmeron dalam *General Report Social Dialogue Eight Meeting of European Labour Court Justice*, Jerusalem, September, 2000
- Mukti Fajar, Yulian Achmad, **Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010
- Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Prenada Media, Jakarta, 2005
- Sudikno Mertokusumo, **Mengenai Hukum Suatu Pengantar**, Liberty, Yogyakarta, 1991
- Yudha Bhakti Ardiwisastra, **Penafsiran dan Konstruksi Hukum**, PT Alumni, Bandung, 2012

JURNAL

- Yetniwati, Meriyarni, Suherni, **Penerapan Norma Perlindungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing* (Alih Daya) Pada Perusahaan Perbankan di Kota Jambi**, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 3.1, Fakultas Hukum Universitas Jambi, 2012

Moerdiyanto, **Dilema Orientasi Etika Versus Orientasi Profit Dalam Bisnis**, Jurnal *Economia*, Universitas Negeri Yogyakarta

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Part Time Work Convention No. 175 International Labor Organization

INTERNET

Kamus Besar Bahasa Indonesia (*Online*)

ILO, **Non-standard forms of employment**, *What are part-time and on-call work?* (*online*), <http://www.ilo.org>

Humas Kementerian Koperasi dan UKM, **Ratio Wirausaha Indonesia Naik Jadi 3,1 Persen**, (*online*), <http://www.depkop.go.id>

LAIN-LAIN

Badan Pusat Statistik (BPS), **Berita Resmi Statistik No. 47/05/Th. XVIII, 5 Mei 2015**

