PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PARA PEKERJA KONTRAK MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN[[1]](#footnote-1)

**Oleh: Vanessa Claire Karepoan[[2]](#footnote-2)**

Evie Sompie[[3]](#footnote-3)

Jolanda M. Korua[[4]](#footnote-4)

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana hak dan kewajiban pekerja kontrak dan pengusaha dan bagaimana perlindungan hukum terhadap hak para pekerja kontrak yang denganmetode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Perlindungan hukum bagi para pekerja kontak harus memenuhi tiga syarat, yaitu pertama syarat subjektif yang mengatur tentang subjek perjanjian dan kecakapan dalam membuat pernjanjian, yang kedua syarat objektif yang mengatur tentang pokok persoalan perjanjian dan sebab-sebab yang halal, dan yang ketiga syarat teknis yang mengatur tentang tanggung jawab kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja. Syarat-syarat ini timbul karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang menimbulkan akibat hukum sehingga memerlukan perlindungan hukum bagi keduanya. Untuk mendapatkan perlindungan hukum maka para pekerja kontrak harus memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan tempat pekerja berkerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang agar mendapatkan timbal balik yang sama dari perusahaan tempatnya bekerja dengan memberikan hak-hak bagi para pekerja kontrak yang dilindungi oleh hukum. Jadi dengan kata lain ketika para pekerja kontrak ingin mendapatkan perlindungan hukum maka pekerja harus melakukan kewajibannya sesuai dengan perjanjian kerja sebagai hukum yang mengikat bagi kedua belah pihak. 2. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena para pekerja kontrak tidak melaksanakan hak dan kewajibannya sebagaimana diatur dalam perundang-undangan yang berlaku. Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara baik dari pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh oleh pengadilan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan negeri. Proses penyelesian hubungan kerja bagi para pekerja kontrak dapat dilakukan dengan cara bipartit, mediasi, konsoliasi dan arbitrase sehingga pemutusan hungan kerja bagi para pekerja kontrak dapat terjadi dengan aman sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kata kunci: pekerja kontrak; ketenagakerjaan;

PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang**

Seiring dengan kemajuan perkembangan zaman (era globalisasi), semakin banyak permasalahan yang terjadi di bidang ketenagakerjaan, terlebih jika dikaitkan dengan masalah sosial, ekonomi maupun politik. Permasalahan yang terjadi tidak lepas dari hubungan antara buruh dan majikan, mogok kerja, hak dan kewajiban maupun PHK. Dalam permasalahan tersebut negara yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap para pekerja. Jaminan tersebut bertujuan melindungi pekerja beserta keluarganya untuk mendapatkan kehidupan yang layak secara mental dan spiritual. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.[[5]](#footnote-5)

1. **Rumusan Masalah**
2. Bagaimana hak dan kewajiban pekerja kontrak dan pengusaha?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak para pekerja kontrak?
4. **Metode Penulisan**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif.

###### PEMBAHASAN

1. **Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak Dan Pengusaha**
2. **Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh**

Pekerja/buruh mempunyai hak-hak dasar yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Hak Untuk Memperoleh Perlindungan, Pasal 86 sampai Pasal 87

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Dengan demikian, jika Anda mengalami perlakukan yang tidak baik atas tindakan yang dilakukan oleh atasan Anda, maka anda dapat menyampaikan pengaduan keluh kesah tersebut kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

1. Hak Untuk Mendapat Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama, Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Hak untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama juga diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NKRI Tahun 1945. Artinya pengusaha harus memberi kesempatan dan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa mendiskriminasi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh perempuan. Dengan bunyi aturan tersebut sudah sangat jelas bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.[[6]](#footnote-6)

Pada aturan tersebut dapat kita lihat bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, termasuk penyandang disabilitas sekalipun. Sesuai ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakejaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

1. Hak Untuk Mendapat Waktu Istirahat dan Cuti, Pasal 79 sampai Pasal 85

Pemberian hak untuk istirahat dan cuti berpengaruh terhadap produktifitas pekerja/buruh dalam perusahaan. Waktu istirahat dan cuti bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental, dan sosial pekerja atau buru. Waktu istirahat dan cuti tersebut meliputi istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah beker­ja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

* 1. 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;
	2. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
	3. 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.
1. Hak Atas Upah Yang Layak, Pasal 88

Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengusaha dalam menentukan upah tidak boleh mendiskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan terhadap pekerjaan yang sama nilainya.

1. Hak Dasar Pekerja Atas Jaminan Sosial, Pasal 99

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak atas jaminan sosial juga diatur oleh Pasal 28H ayat (3) UUD NKRI Tahun 1945[[7]](#footnote-7). Selanjutnya dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditegaskan bahwa: “Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai ganti dari sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

1. Hak Untuk Membentuk Serikat Pekerja, 104 ayat (1)

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam Pasal 1 angka (17) Undang-Undang Ketenagakerjaan serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

1. Hak Dasar Untuk Mogok Kerja, Pasal 137

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Mogok dilakukan secara tertib dan damai agar tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Mogok kerja adalah merupakan salah satu persoalan yang dapat meresahkan dunia usaha dan mengganggu hubungan kerja, keharmonisan dalam hubungan industrial serta keharmonisan kehidupan sosial masyarakat. Karena melibatkan banyak pihak yang terkait. Dilain pihak bagi pekerja yang melakukan pemogokan kerja kadang-kadang hanya merupakan keterpaksaan sebagai akibat buntunya pembicaraan atau tidak adanya komunikasi yang baik antara pengusaha dengan para pekerja/buruh, pada akhirnya mereka menempuh jalan mogok kerja demi menunjukkan tanggung jawab hak mereka dalam perundingan. Adanya kebuntuan atau mis-komunikasi, seakan tidak ada lagi jalan lain yang dapat ditempuh untuk dapat dipenuhinya keinginan para pekerja/buruh.

Selain mengatur mengenai hak-hak yang harus didapatkan dari pekerja/buruh, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh, yaitu: [[8]](#footnote-8)

1. Pasal 102 ayat (2)

Bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

1. Pasal 126 ayat (1)

Bahwa pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

1. Pasal 126 ayat (2)

Bahwa pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

1. Pasal 136 ayat (1)

Bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

1. Pasal 140 ayat (1)

Bahwa sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Ketentuan mengenai kewajiban pekerja/buruh juga diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c KUHPerdata.

1. **Hak Dan Kewajiban Pengusaha/Majikan**

Kewajiban sebagai Pengusaha menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pasal 67 ayat (1) dan (2)

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Permberian perlindungan yang dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1. Pasal 76 ayat (5)

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:

1. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
2. Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja.

Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

1. Pasal 77 ayat (1) sampai ayat (4)

Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

1. (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.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada bagian (a) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada bagian (b) diatur dengan Keputusan Menteri.

1. Pasal 79 ayat (1) sampai ayat (

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana yang dimaksud, meliputi:

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 (pelaksanaan waktu istirahat ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama).
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 (waktu istirahat panjang ini hanya berlaku bagi pekerja/buruh pada perusahaan tertentu dan diatur oleh Menteri).
5. Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Yang dimaksud kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.[[9]](#footnote-9)

1. Pasal 85 ayat (1) sampai ayat (4)

Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur dan ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan diatur dengan Keputusan Menteri.

1. Pasal 108 ayat (1)

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurang nya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

1. Pasal 114

Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para pekerja/buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/buruh.[[10]](#footnote-10)

1. Pasal 148 ayat (1) dan (4)

Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurang nya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.

Pemberitahuan sebagaimana yang dimaksud tersebut ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

1. Pasal 156 ayat (1)

Dalam hal terjadi pemutusan kerja pengusah di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Perhitungan uang pesangon jika terjadi PHK adalah sebagai berikut:

* 1. masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah;
	2. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah;
1. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah;
2. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah;
3. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah;
4. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah;
5. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah;
6. masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah;
7. masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upahPasal 160 ayat (1).

Perhitungan uang penghargaan jika terjadi PHK adalah sebagai berikut:

* 1. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah;
	2. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah;
	3. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah;
	4. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun = 5 bulan upah;
	5. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun = 6 bulan upah;
	6. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun = 7 bulan upah;
	7. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun = 8 bulan upah;
	8. masa kerja 24 tahun atau lebih = 10 bulan upah.

Perhitungan uang penggantian hak jika terjadi PHK adalah sebagai berikut:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusanaan atau perjanjian kerja bersama.[[11]](#footnote-11)
5. Pasal 60 ayat (1)

Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya.

1. Pasal 91 ayat (2)

Pengusaha wajib membayar upah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1. **Perlindungan Hukum Terhadap Hak Para Pekerja Kontrak**

“Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan” adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.[[12]](#footnote-12)

Perlindungan terhadap tenaga kerja ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut berisi tentang pengaturan mengenai syarat-syarat perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, pengupahan serta jaminan sosial tenaga kerja.

* 1. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) disebutkan, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Dari kutipan tersebut, jelas ada tiga hal pokok yang wajib ada dalam perjanjian kerja, yaitu syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat perjanjian kerja terbagi menjadi tiga, yaitu syarat subjektif, objektif, dan teknis.

1. Syarat Subjektif

Syarat subjektif merupakan syarat mengenai subjek perjanjian yang terdiri atas kesepakatan antara kedua belah pihak dan cakap melakukan perbuatan hukum.

1. Subjek Perjanjian

Dalam sebuah perjanjian, para pihak yang bersepakat dalam sebuah perjanjian akan saling menyetujui hak dan kewajibannya masing-masing. Sepakat artinya consensus murni. Apa yang menjadi hak pihak yang satu akan menjadi kewajiban pihak yang lain, demikian juga sebaliknya. Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), sebuah persetujuan dinyatakan sah jika memenuhi empat syarat, sebagai berikut:

1. Kesepakatan mereka yang mengikat dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

Adapun, pengaturan tentang cacatnya sebuah persetujuan diatur dalam Pasal 1321-1328 KUH Perdata.

1. Cakap Melakukan Perbuatan Hukum

Hal yang tidak cakap dalam membuat persetujuan menurut Pasal 1330 KUH Perdata, sebagai berikut:

1. Anak yang belum dewasa

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak, anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.[[13]](#footnote-13)

1. Orang yang berada di bawah pengampuan

Menurut Pasal 433 KUH Perdata, orang dewasa yang berada dalam pengampuan adalah orang yang dungu, gila, atau gelap mata, walaupun kadang-kadang mereka juga waras. Adapun, orang yang boros juga boleh diawasi dalam pengampuan.

1. Syarat Objektif

Syarat objektif merupakan syarat mengenai objek perjanjian. Syarat objektif ada dua, yaitu adanya pokok persoalan tertentu (dalam hal ini pekerjaan) dan karena suatu sebab yang tidak terlarang. Hal ini terdapat dalam Pasal 1320 angka 3 dan 4 KUH Perdata. Dalam Pasal 1335 KUH Perdata disebutkan bahwa “Suatu persetujuan tanpa sebab atau dibuat berdasarkan sebab yang palsu atau terlarang tidaklah mempunyai kekuatan.” Merujuk pada pasal tersebut, jika pekerjaan yang dijanjikan tidak ada, persetujuan batal demi hukum. Dalam Pasal 1337 KUH Perdata disebutkan, “Suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau jika sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum.”

1. Syarat Teknis

Secara teknis sebuah perjanjian kerja terdir atas dua hal, yaitu semua biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian kerja akan menjadi tanggung jawab pengusaha serta para pihak (pekerja dan pemberi kerja) mendapatkan masing-masing satu buah perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama. Umumnya, perusahaan telah membuat satu draf untuk masing-masing posisi yang dibutuhkan. Hal ini karena tidak mungkin perusahaan membuat satu persatu perjanjian dengan calon pekerja. Biasanya, calon pekerja akan diminta mempelajari draf perjanjian kerja tersebut. Jika menyetujui poin-poin yang terdapat di dalamnya, tanda tangan pada perjanjian kerja merupakan bukti kesetujuan.[[14]](#footnote-14)

* 1. Perlindungan Pekerja/Buruh

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum sebagai suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan keadilan. [[15]](#footnote-15)

Sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu:[[16]](#footnote-16)

* 1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

* 1. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasanpembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

* 1. Pengupahan

Pengupahan diatur dalam Bab 10 (sepuluh) Bagian Kedua Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, peraturan perundang-undan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.[[17]](#footnote-17) Dalam pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam penentuan upah tersebut, dapat dilihat adanya syarat sebagai berikut:[[18]](#footnote-18)

* + 1. Ditetapkan menurut suatu persetujuan.
		2. Ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
		3. Dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.
		4. Upah termasuk tunjangan untuk pekerja dan untuk keluarganya.

Unsur upah dalam hal ini menjadi jelas, yaitu gaji pokok dan tunjangan.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Upah membagi 2 kelompok upah, yaitu:[[19]](#footnote-19)

* + 1. Komponen Upah
1. Upah Pokok: adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
2. Tunjangan Tetap: adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Isteri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kematian; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.
3. Tunjangan Tidak Tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran, Tunjangan makan dapat dimasukan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).
	* 1. Pendapatan Non Upah
		2. Fasilitas: adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya); pemberian makan secara cuma-cuma; sarana ibadah; tempat penitipan bayi; koperasi; kantin dan lain-lain.
		3. Bonus: adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas; besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
		4. Tunjangan Hari Raya (THR), Gratifikasi dan Pembagian keuntungan lainnya.
		5. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.[[20]](#footnote-20) Terkait dengan pengertian ini menurut Djoko Triyanto, sumber jaminan sosial dapat diwujudkan dalam bentuk:[[21]](#footnote-21)

1. Balas jasa langsung, berupa upah, dan
2. Balas jasa tidak langsung, berupa:
	* 1. *indirect compenzation*, seperti upah lembur, premi, upah shif malam;
		2. *supplementary wages*, seperti bonus tahunan, jasa produksi;
		3. *employee benefits*, seperti jaminan yang diberikan perusahaan (contohnya, asuransi kematian, asuransi jiwa);
		4. *fringe benefits*, berupa kantin murah, rekreasi, fasilitas olah raga.

Sebelumnya, jaminan sosial tenaga kerja diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero) yang memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Namun, sesuai dengan amanat undang-undang, PT Jamsostek berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) mulai tanggal 1 Januari 2014. BPJS Ketenagakerjaan dibentuk oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dan menyelenggarakan berbagai program, di antaranya jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan kematian (JKM) dengan penambahan jaminan pension (JP) yang mulai 1 Juli 2015.[[22]](#footnote-22)

 Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilihat bahwa tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan hukum beserta jaminan sosial. Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh para buruh namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan.[[23]](#footnote-23) Dalam bukunya Gunawi Kartasapoetra dikatakan bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangpuasan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah:[[24]](#footnote-24)

1. Pengupahan;
2. Jaminan sosial;
3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian;
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
5. Adanya masalah pribadi.

## KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

* 1. Perlindungan hukum bagi para pekerja kontak harus memenuhi 3 syarat, yaitu pertama syarat subjektif yang mengatur tentang subjek perjanjian dan kecakapan dalam membuat pernjanjian, yang kedua syarat objektif yang mengatur tentang pokok persoalan perjanjian dan sebab-sebab yang halal, dan yang ketiga syarat teknis yang mengatur tentang tanggung jawab kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja. Syarat-syarat ini timbul karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang menimbulkan akibat hukum sehingga memerlukan perlindungan hukum bagi keduanya. Untuk mendapatkan perlindungan hukum maka para pekerja kontrak harus memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan tempat pekerja berkerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang agar mendapatkan timbal balik yang sama dari perusahaan tempatnya bekerja dengan memberikan hak-hak bagi para pekerja kontrak yang dilindungi oleh hukum. Jadi dengan kata lain ketika para pekerja kontrak ingin mendapatkan perlindungan hukum maka pekerja harus melakukan kewajibannya sesuai dengan perjanjian kerja sebagai hukum yang mengikat bagi kedua belah pihak.
	2. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena para pekerja kontrak tidak melaksanakan hak dan kewajibannya sebagaimana diatur dalam perundang-undangan yang berlaku. Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara baik dari pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh oleh pengadilan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan negeri. Proses penyelesian hubungan kerja bagi para pekerja kontrak dapat dilakukan dengan cara bipartit, mediasi, konsoliasi dan arbitrase sehingga pemutusan hungan kerja bagi para pekerja kontrak dapat terjadi dengan aman sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

#### B. Saran

* 1. Pemerintah harus lebih aktif lagi dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak para pekerja kontrak dengan cara melakukan pengawasan secara langsung terhadap kegiatan dari perusahaan baik perusahaan penerima pekerjaan ataupun perusahaan pemberi pekerjaan. Begitu juga dengan pihak perusahaan harus tetap memperhatikan hak-hak para pekerja kontrak agar perlindungan hukum yang dibuat dalam perjanjian kerja dapat terpenuhi.
1. Sebaiknya perusahaan harus melihat kembali peraturan-peraturan berlaku dimana hak dan kewajiban masing-masing pihak tertera didalamnya sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja agar tidak terjadi kesalahan terhadap prosedur-prosedur penyelesaian pemutusan hubungan kerja tersebut sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

#### BUKU

Amiruddin, & Askin, Z. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Asikin, Z. (1993). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Asikin, Z. (2012). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan .* Jakarta: Rajawali Press.

Asyhadie, S.H., M.Hum.,, Z. (2015). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial, Cet. IV.* Jakarta: Rajawali Pers.

Asyhadie, Z. (2013). *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia.* Jakarta: Rajawali Pers.

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganannya Oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Lingkungan Perlindungan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara.* Surabaya: PT.Bina Ilmu.

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganannya Oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara.* Surabaya: PT. Bina Ilmu.

Harahap, M. Y. (2009). *Hukum Perseroan Terbatas.* Jakarta: Sinar Grafika.

Husni, L. (1993). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ishaq. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Hukum.* Jakarta: Sinar Grafika.

Jamhur. (1997). *Hukum Organisasi Perusahaan.* Depok: Elips Project.

Kansil, C. (1989). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia.* Jakarta : Balai Pustaka.

Mahmud, P. M. (2006). *Penelitian Hukum.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Marzuki, P. M. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum.* Jakarta: Kencana.

Muchsin. (2004). *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia.* Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Narbuko, C., & Achmadi, A. (1997). *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Bumi Aksara.

Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum.* Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.

Saebani, A. B. (2008). *Metode Penelitian Hukum.* Bandung: Pustaka Setia.

Setiono. (2004). *Rule of Law (Supremasi Hukum).* Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Soekanto, S. (1998). *Pengantar penelitian Hukum.* Jakarta: Universitas Indonesia.

Soepomo, I. (1983). *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Pelindungan Buruh).* Jakarta: Cet. V Pradbya Paramita.

Soepomo, I. (1983). *Pengantar Hukum Perburuhan.* Jakarta: Cet. VI Djambatan.

Soepomo, I. (1983). *Pengantar Hukum Perburuhan, Cet. IV.* Jakarta: Penerbit Djambatan.

Subekti. (1996). *Pokok-Pokok Hukum Perdata.* Jakarta: Intermasa.

Tim Visi Yustisia. (2016). *Pekerja Melek Hukum; Hak & Kewajiban Pekerja Kontrak.* Jakarta: Visimedia.

Triyanto, D. (2009). *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi.* Bandung: CV. Mandar Maju.

1. Artikel Skripsi. [↑](#footnote-ref-1)
2. Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 16071101347 [↑](#footnote-ref-2)
3. Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum [↑](#footnote-ref-3)
4. Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum [↑](#footnote-ref-4)
5. *Ibid*, hlm. 96. [↑](#footnote-ref-5)
6. Hukum Online, “Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas”, https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4b8cf8abc7dc4/kesempatan-kerja-bagi-penyandang-disabilitas/#:~:text=Dalam%20Penjelasan%20Pasal%205%20UU, tenaga %20kerja%20yang%20bersangkutan%2C%20termasuk, (diakses pada 22 April 2020, pukul 22.54) [↑](#footnote-ref-6)
7. “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. [↑](#footnote-ref-7)
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. [↑](#footnote-ref-8)
9. Penjelasan Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. [↑](#footnote-ref-9)
10. Penjelasan Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. [↑](#footnote-ref-10)
11. Gajimu.com, “Pesangon), *https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pesangon,* (diakses pada tanggal 24 April 2020, pukul 13.44). [↑](#footnote-ref-11)
12. Zainal Azikin, dkk, *op.cit*, hlm. 95. [↑](#footnote-ref-12)
13. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak. [↑](#footnote-ref-13)
14. Tim Visi Yustisia, *Pekerja Melek Hukum; Hak & Kewajian Pekerja Kontrak*, Jakarta: Visi Media, 2016, hlm. 4-5. [↑](#footnote-ref-14)
15. Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganannya Oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara,* Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987, hlm. 2. [↑](#footnote-ref-15)
16. *Ibid*, hlm. 25. [↑](#footnote-ref-16)
17. Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. [↑](#footnote-ref-17)
18. Tim Visi Yustisia, *op.cit*, hlm. 7. [↑](#footnote-ref-18)
19. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Upah. [↑](#footnote-ref-19)
20. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. [↑](#footnote-ref-20)
21. Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*, Edisi Revisi, Bandung: CV. Mandar Maju, 2008, hlm. 179. [↑](#footnote-ref-21)
22. Tim Visi Yustisia, *op.cit*, hlm. 98. [↑](#footnote-ref-22)
23. Zainal Azikin, dkk, *op.cit*, hlm. 201. [↑](#footnote-ref-23)
24. G. Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih, S.H., *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet.I, Armico Bandung: Bina Aksara, 1982, hlm. 246-247. [↑](#footnote-ref-24)