

**BAB II**

**PEKERJA WAKTU TERTENTU BERHAK MENDAPAT STANDAR  
PERLINDUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
YANG SAMA DENGAN PEKERJA TETAP  
DALAM KONTRAK HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**2.1 Hak-Hak Dasar Pekerja Dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas menyatakan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan dalam tiga hal: 1. keselamatan dan kesehatan kerja; 2. moral dan etika; dan 3. perlakuan yang adil sesuai dengan harkat dan martabat serta keyakinan agamanya. Pengusaha wajib menjamin terpenuhinya perlindungan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja di tempat kerjanya.

Terkait dengan pelaksanaan K3, pengusaha wajib menjamin terpenuhinya paling sedikit tiga hak dasar pekerja.

1. Hak atas Informasi

Hak utama pekerja adalah hak untuk memperoleh informasi dan penjelasan yang komprehensif mengenai bahaya yang ada di tempat kerja dan metode yang tepat untuk mengelolanya. Pemberi kerja berkewajiban untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, oleh karena itu mereka harus memberikan pekerja informasi dan pelatihan yang relevan tentang cara mengelola potensi bahaya ini secara efektif.

Selama orientasi/pelatihan yang dilakukan oleh pemberi kerja, pekerja berhak memperoleh informasi khusus mengenai tindakan keselamatan dan penerapannya, yang disesuaikan dengan industri atau jenis pekerjaan di tempat kerja.

- a. Bahaya di tempat kerja dan prosedur terkait, termasuk kebijakan yang membahas perlindungan terhadap kekerasan, pelecehan seksual, bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomis, psikososial, dan keselamatan.
- c. Metode pemahaman dan pemanfaatan Lembar Data Keselamatan Bahan (MSDS) untuk tujuan mengenali zat berbahaya di tempat kerja dan tindakan yang perlu diikuti saat menangani produk berbahaya tersebut.
- d. Tempat atau area khusus tempat perlengkapan atau fasilitas pertolongan pertama berada, seperti ruang pertolongan pertama yang ditunjuk. Ini mencakup area tempat penyimpanan kotak P3K, tandu, ambulans, dan pancuran untuk membersihkan tubuh atau mata setelah terpapar senyawa berbahaya. Ini juga mencakup informasi tentang individu yang terlatih dalam pertolongan pertama dan dapat memberikan bantuan.
- e. Prosedur darurat dan protokol kebakaran; Rute evakuasi untuk penyelamatan dan saluran komunikasi yang harus diikuti.
- f. Identifikasi zona terlarang atau terbatas di dalam tempat kerja.
- g. Pemilihan, penggunaan, dan pemeliharaan alat pelindung diri (APD) yang tepat seperti yang diinstruksikan dalam pelatihan khusus.
- h. Prosedur untuk melaporkan bahaya dan kecelakaan

Pengusaha harus menjamin bahwa pekerja hanya diberi wewenang untuk melakukan tugas jika mereka telah menerima pelatihan yang tepat dan memiliki keahlian yang memadai untuk beroperasi dengan aman dan mematuhi peraturan dan ketentuan yang relevan, serta Diawasi secara ketat oleh individu yang berpengetahuan dan cakap.

## 2. Hak untuk Berpartisipasi

Pekerja dan anggota serikat pekerja berhak untuk berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerjanya. Pengurus serikat pekerja sebagai wakil pekerja diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam penerapan K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) di perusahaan, sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian internasional seperti Konvensi ILO dan peraturan perundang-undangan nasional di Indonesia. Hal ini mencakup hak karyawan untuk bergabung dengan P2K3 yang dibentuk di dalam perusahaan untuk memberikan arahan tentang peningkatan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Hal ini juga mencakup hak untuk terlibat dalam diskusi mengenai pengembangan kebijakan K3 di perusahaan, yang mencakup hak untuk ikut serta dalam inisiatif pemantauan penerapan K3 dan berpartisipasi dalam investigasi yang berkaitan dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pengurus serikat pekerja sebagai wakil pekerja berhak untuk diberitahu tentang penerapan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan.

## 3. Hak untuk menolak pekerjaan yang tidak Aman.

Hak untuk menolak pekerjaan yang tidak aman merupakan hak prerogatif yang diberikan kepada pekerja, yang memungkinkan mereka untuk

menolak melakukan pekerjaan yang menimbulkan risiko bagi keselamatan mereka sendiri atau keselamatan orang lain. Pekerjaan yang tidak aman mengacu pada pekerjaan yang dilakukan dalam kondisi berbahaya, yang dapat menyebabkan kecelakaan. Ini juga mencakup tugas-tugas yang tidak dikenal oleh pekerja, kurangnya orientasi, pelatihan, atau pengawasan yang tepat oleh individu yang kompeten. Selain itu, pekerjaan yang tidak aman melibatkan tidak terpenuhinya persyaratan K3, seperti tidak adanya Alat Pelindung Diri (APD) atau penyediaan APD yang tidak memadai sehingga tidak memenuhi standar keselamatan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerja yang menolak untuk melakukan tugas-tugas berbahaya diharuskan untuk memberi tahu atasan mereka tentang penolakan mereka dan harus dilindungi dari tindakan diskriminatif, seperti penerbitan surat peringatan atau sanksi, atau bahkan pemutusan hubungan kerja yang tidak adil.

Lebih lanjut, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan peraturan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara tegas memberikan pekerja hak-hak berikut:

Pasal 8:

- a. Pemeriksaan kesehatan prakerja, berkala, dan khusus.
- b. Hak pekerja untuk memperoleh informasi dan klarifikasi dari pemberi kerja mengenai: 1) Bahaya dan risiko di tempat kerja; 2) Kewajiban penggunaan alat pelindung diri dan keselamatan kerja di tempat kerja; 3) Alat pelindung diri bagi pekerja terkait; 4) Prosedur dan sikap aman dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Pasal 9 menyatakan bahwa pekerja berhak:

- a. Memperoleh petunjuk dari pemberi kerja tentang cara mencegah kecelakaan, menanggulangi kebakaran, dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Termasuk di dalamnya adalah pelatihan dalam memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan.

- b. Meminta Pimpinan/Pemberi Kerja untuk menegakkan semua ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan (Pasal 12)
- c. Pemberi kerja telah meminta konsultasi dalam rangka menetapkan kebijakan K3 di perusahaan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 7 PP 50/2012.
- d. Menolak bekerja pada pekerjaan yang persyaratan kesehatan dan keselamatan serta alat pelindung diri yang diperlukan tidak pasti, kecuali ada keadaan khusus di mana pejabat pengawas telah memutuskan sebaliknya dalam batas yang wajar (Pasal 12)
- e. Memperoleh semua alat pelindung diri yang diperlukan tanpa biaya

## **2.2 Standar Dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

### **2.2.1 Hak Pekerja Waktu Tertentu atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dapat bersifat waktu tertentu atau waktu tidak terbatas. Sebagian besar pekerja alih daya terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara khusus mengatur tentang hak atas nondiskriminasi. Hak-hak dasar tersebut ditegaskan dalam Pasal-Pasal berikut: 1) Berdasarkan Pasal 35 ayat (2), penyelenggara penempatan kerja wajib menjamin perlindungan tenaga kerja dari perekrutan tenaga kerja. 2) Pasal 35 ayat (3) mengamanatkan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang meliputi kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan tenaga kerja, baik secara mental maupun fisik. Kedua ayat ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang konsep "perlindungan". Hal ini diperkuat dengan istilah "meliputi" yang meliputi kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan (K3). Istilah "meliputi" berarti tindakan meliputi, tanpa dibatasi pada unsur-unsur tertentu yang dimaksud dalam kata "meliputi". Jika menilik asas

nondiskriminasi yang tertuang dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terlihat jelas bahwa tidak ada perbedaan substantif antara pekerja tetap dan pekerja kontrak. Termasuk hak normatifnya jika terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja.

Menurut Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang PKWT, jika pekerja kontrak termasuk dalam golongan ini, maka harus diberikan tugas yang sesuai dengan sifat bawaannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang ini. Jika sifat pekerjaannya, seperti tugas administrasi perkantoran, tidak dapat dibedakan dengan pekerjaan rutin yang dilakukan oleh pekerja penuh waktu lainnya, maka menurut undang-undang, pekerja kontrak harus diakui oleh pemberi kerja sebagai pekerja tetap dan tidak boleh mengalami diskriminasi dibandingkan dengan pekerja penuh waktu lainnya. Pasal 65 ayat (4) dan (8) menegaskan pentingnya pemulihan dan penyetaraan hak pekerja kontrak dengan pekerja tetap, terutama dalam hal lamanya masa kerja.<sup>23</sup>

Kondisi kerja yang kurang baik dan ketidakpastian pekerjaan mendorong para pekerja untuk aktif mencari peluang kerja baru guna mendapatkan masa depan yang lebih baik. Hal ini tentu saja berdampak sangat buruk bagi perusahaan yang mengandalkan jasa pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pekerja berhak memperoleh perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Demikian pula untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu wajib diikutsertakan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan

---

<sup>23</sup> Gunarto Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, h. 16.

(Jamsostek). Berdasarkan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja beserta keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tujuan pengaturan mengenai hal ini adalah untuk menjamin keselamatan pekerja dari kecelakaan, penyakit, usia lanjut, atau kematian akibat hubungan kerja.

Umumnya, dalam perjanjian kerja waktu tertentu, hak pekerja waktu tertentu atas manfaat jaminan sosial tidak secara eksplisit diuraikan dalam kontrak kerja mereka. Pekerja waktu tertentu yang dicakup oleh Jamsostek, PT Jamsostek, akan berhak menerima tiga program Jamsostek, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013.

1. Asuransi Kecelakaan Kerja. Kecelakaan kerja adalah kejadian yang terjadi dalam konteks perjanjian kerja, yang dapat mencakup penyakit yang disebabkan oleh faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Demikian pula, kecelakaan terkait pekerjaan yang terjadi selama perjalanan antara rumah dan tempat kerja, mengikuti jalur yang biasa dan masuk akal yang ditempuh setiap hari. Pemberi kerja memikul tanggung jawab penuh atas kontribusi asuransi kecelakaan kerja, yang berkisar antara 0,24% hingga 1,74% dari penghasilan bulanan pekerja.
2. Asuransi jiwa. Kematian yang diberi kompensasi merujuk secara khusus kepada individu yang terdaftar di Jamsostek dan meninggal dunia saat menjadi peserta aktif dalam program tersebut. Jaminan ini merupakan tambahan atas jaminan hari tua yang keduanya menjamin masa depan pekerja. Jaminan ini bertujuan untuk meringankan beban keuangan keluarga yang ditinggalkan

dengan memberikan bantuan biaya pemakaman. Besaran jaminan tersebut setara dengan 0,30% dari penghasilan pekerja per bulan dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemberi kerja.

3. Manfaat Pensiun. Tidak terjaminnya jaminan kerja bagi pekerja alih daya mengakibatkan mereka tidak dapat memperoleh manfaat jaminan sosial atau manfaat pensiun sebagaimana diatur dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Akibatnya, perusahaan penyedia tenaga kerja melimpahkan tanggung jawabnya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP). Selain itu, perusahaan penyedia jasa pekerja tidak bersedia menanggung risiko apa pun apabila perusahaan penyedia pekerjaan tidak lagi membutuhkan jasa pekerja atau buruh. Pekerja atau buruh alih daya tidak memenuhi syarat untuk memperoleh kepesertaan dalam program Jamsostek yang memberikan manfaat kepada pekerja untuk jangka waktu tertentu. Persoalan mengenai kelayakan untuk mengikuti program jaminan hari tua timbul karena perjanjian kerja waktu tertentu memiliki durasi maksimal 2 tahun, sehingga menghalangi pekerja waktu tertentu untuk mengikuti program tersebut.

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 menjamin pengakuan hak asasi setiap warga negara, terutama pada alinea keempat yang menegaskan tujuan negara untuk melindungi seluruh warga negara dan mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Lebih lanjut, asas yang digariskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak demi kemajuan umat manusia. Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak untuk bekerja



sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28D ayat (2) yang menegaskan bahwa "setiap orang berhak untuk memperoleh pekerjaan serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Dimasukkannya hak untuk bekerja sebagai hak dasar menjamin bahwa setiap orang Indonesia berhak atas kesempatan kerja yang dapat dilaksanakan melalui sistem dan kebijakan pemerintah. Dari sudut pandang konstitusional, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 memberikan hak kepada setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta menjamin perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pelaksanaan ketentuan tersebut mensyaratkan adanya peningkatan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional. Ketentuan yang tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi "... dan memperoleh imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja" mengamanatkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh imbalan. Imbalan tersebut berupa penghasilan yang sesuai dengan tugas yang dilakukan. Pekerja harus diperlakukan secara adil dan layak, apa pun jenis pekerjaannya. Baik pekerja PKWTT maupun pekerja PKWT berhak memperoleh perlakuan yang adil, baik dari perusahaan pemberi kerja maupun perusahaan tempatnya bekerja, dalam jangka waktu tertentu. Prinsip perlakuan yang sama juga tercantum dalam Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 38 UU HAM, setiap orang, baik laki-laki maupun perempuan, yang melakukan pekerjaan yang sama, sepadan, setara, atau sejenis berhak memperoleh imbalan dan syarat-syarat kerja yang sama.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 ditetapkan untuk mengatur perlindungan pekerja terhadap keadaan yang tidak terduga yang dapat mengakibatkan hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya, yang berada di luar kekuasaannya. Ketentuan Pasal 1 ayat (1) secara jelas menyatakan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bentuk perlindungan yang memberikan ganti rugi kepada pekerja berupa manfaat berupa uang. Manfaat tersebut berfungsi sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurangnya pelayanan akibat berbagai kejadian atau keadaan seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, melahirkan, hari tua, dan kematian. Perlindungan yang diberikan dalam Undang-Undang ini dapat berupa ganti rugi atau jaminan, maupun pelayanan. Pasal 3 ayat (1) secara tegas mengatur tentang penyelenggaraan program jaminan sosial bagi pekerja untuk menjamin perlindungannya. Program ini dapat dikelola secara efektif melalui mekanisme asuransi. Artinya, jaminan sosial yang diberikan tersebut diselenggarakan melalui skema asuransi, yang melibatkan pengumpulan iuran dari pemberi kerja yang mempekerjakan mereka dan/atau dari penghasilan pekerja itu sendiri. Selain itu, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 3 ayat (2), setiap pekerja berhak atas jaminan sosial ketenagakerjaan.<sup>24</sup>

Sesuai dengan Pasal 14 ayat (1), pemerintah secara sistematis mendaftarkan individu yang menerima bantuan iuran sebagai peserta pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang meliputi pegawai negeri sipil, buruh, dan masyarakat miskin. Program jaminan sosial mencakup berbagai bentuk asuransi, yaitu: a)

---

<sup>24</sup> Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 30.

Jaminan Kesehatan; b) Jaminan Kecelakaan Kerja; c) Jaminan Hari Tua; d) Jaminan Pensiun; e) Jaminan Kematian.

Ada empat dari lima program Jaminan Sosial yang dikelola oleh badan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yang dikenal sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Jaminan Sosial. BPJS Ketenagakerjaan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b, menyelenggarakan program-program berikut: a) Jaminan Kecelakaan Kerja; b) Jaminan Hari Tua; c) Jaminan Pensiun; d) Jaminan Kematian.

### **2.2.2 Hak Pekerja Waktu Tertentu Dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Sebagai organisme yang memiliki perasaan, manusia memiliki banyak kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan setiap individu berbeda-beda bentuknya, bergantung pada karakteristik seperti usia, peran, dan berbagai elemen lainnya. Untuk memenuhi kebutuhannya, manusia memiliki kapasitas untuk melakukan dua tindakan. Awalnya, individu memiliki kapasitas untuk terlibat dalam pekerjaan untuk menerima upah atau kompensasi, yang kemudian dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Lebih jauh lagi, individu memiliki kemampuan untuk mendirikan perusahaan otonom, yang menawarkan layanan atau produk, dengan tujuan menghasilkan keuntungan finansial dalam bentuk laba perusahaan. Kedua kategori usaha yang ditujukan untuk memenuhi keinginan ini kemudian menyebabkan munculnya sebutan lain, khususnya wirausahawan untuk

individu yang memiliki bisnis dan pekerja untuk orang yang terlibat dalam pekerjaan untuk menerima gaji atau upah. Wirausahawan memiliki pilihan untuk mempekerjakan banyak kategori pekerja, termasuk karyawan paruh waktu. Seorang pekerja dianggap sebagai pekerja paruh waktu jika mereka bekerja lebih sedikit dari jam kerja standar, biasanya kurang dari 35 jam seminggu. Sementara pekerja paruh waktu bekerja lebih sedikit daripada pekerja penuh waktu, mereka tidak diizinkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Sebelum istilah "pekerja paruh waktu" diadopsi, kategori pekerja ini disebut sebagai "pekerja paruh waktu sukarela".

Kenyataannya, pengusaha dan pekerja merupakan dua entitas yang saling bergantung. Hubungan mereka diatur oleh perjanjian kerja kontraktual yang disetujui kedua belah pihak dan yang menguraikan hak dan kewajiban mereka.<sup>25</sup> Pekerja paruh waktu biasanya memiliki hubungan kerja yang diatur oleh perjanjian kerja jangka tetap, yang menguraikan tugas-tugas spesifik yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja ini berlaku untuk pekerjaan dengan durasi yang diproyeksikan hingga 3 tahun, pekerjaan musiman, atau pekerjaan yang terkait dengan wilayah yang sedang berkembang. Di tengah epidemi saat ini, banyak organisasi telah mengadopsi praktik mempekerjakan individu secara paruh waktu sebagai sarana untuk mengurangi biaya operasional perusahaan. Ketika membahas inisiatif untuk melindungi pekerja, hal itu tidak dapat dipisahkan dari konsep jaminan sosial. Pekerja dan pemberi kerja terkadang tidak memiliki pengetahuan lengkap tentang konsep ini, yang dapat membuat

---

<sup>25</sup> D.A. Sunija, S. Febriani, S.T. Raharjo, & S. Humaedi, 2020, "Pekerja Sosial Industri dalam Menangani Permasalahan PHK di Dunia Industri Indonesia," *Prosiding Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), h. 181-191.

iuran jaminan sosial terasa memberatkan. Mengingat besarnya tanggung jawab yang diemban oleh pekerja dan beragamnya bahaya yang dapat membahayakan kesejahteraan mereka selama bekerja, jaminan sosial berfungsi sebagai sarana penting untuk menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hal ini dikarenakan peran penting yang dimainkan oleh pekerja dalam proses pembangunan. Pekerja dapat dilihat sebagai sumber daya yang berharga bagi pembangunan. Keanggotaan dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menjamin perlindungan terhadap jaminan ketenagakerjaan di Indonesia.

BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya wajib bagi karyawan tetap, tetapi juga bagi orang yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain itu, pekerja paruh waktu, pekerja harian lepas, dan pekerja kontrak semuanya berhak mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai jangka waktu khusus perlindungan pekerja di bawah BPJS diuraikan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor KEP-1 50/MEN/1999, yang berkaitan dengan penyelenggaraan Program Jaminan Sosial bagi Pekerja Harian Lepas, Pekerja Kontrak, dan PKWT. Menurut Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut, pengusaha wajib mengikutsertakan pekerjanya, termasuk pekerja PKWT, dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Menurut Pasal 13 ayat (1) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tersebut, pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diwajibkan untuk diikutsertakan dalam berbagai program asuransi, termasuk asuransi kecelakaan kerja, asuransi kematian, asuransi hari tua, dan asuransi pemeliharaan kesehatan.

Ketentuan ini berlaku bagi pekerja yang telah bekerja secara terus-menerus selama 3 bulan atau lebih. Selanjutnya, menurut Pasal 13 ayat (2), apabila pekerja PKWT bekerja kurang dari 3 bulan berturut-turut, maka pengusaha wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Menurut Pasal 13 ayat (3), apabila masa kerja pekerja diperpanjang lebih dari 3 bulan berturut-turut, maka pekerja berhak memperoleh beberapa jenis jaminan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1). Perhitungan jaminan ini dilakukan pada saat perpanjangan kontrak kerja.

Pekerjaan adalah perbuatan atau usaha yang dilakukan oleh orang dalam suatu organisasi dan untuk itu orang tersebut memperoleh imbalan.<sup>26</sup> Menurut Payaman J. Simanjuntak, pekerja adalah orang yang sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, atau sedang melakukan pekerjaan lain seperti melanjutkan pendidikan atau mengurus keluarga. Setiap perjanjian kerja memiliki bentuk hubungan kerja yang berbeda-beda karena sifat masing-masing perjanjian kerja yang unik. Kontrak kerja pada umumnya terbagi menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT mengacu pada pekerjaan yang diharapkan selesai dalam jangka waktu yang relatif singkat, sesuai dengan namanya. Pekerja yang terikat PKWT umumnya disebut pekerja kontrak. Ketentuan lebih lanjut mengenai hal ini diatur dalam Pasal 56 dan 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja paruh waktu adalah orang yang bekerja lebih sedikit dari jam kerja standar, biasanya kurang dari 35 jam seminggu. Untuk

---

<sup>26</sup> S. Nurhidayah, 2008, "Pengaruh Ibu Bekerja dan Peran Ayah dalam Coparenting terhadap Prestasi Belajar Anak," *Jurnal Soul*, I(2).

mengoptimalkan penganggaran dan efisiensi operasional, beberapa pengusaha memilih untuk mempekerjakan karyawan paruh waktu untuk bisnis mereka.<sup>27</sup>

Selama krisis ekonomi Indonesia, Dana Moneter Internasional (IMF), yang bertindak sebagai lembaga keuangan global, mengamankan penerapan sistem kerja waktu tetap sebagai prasyarat untuk memberikan bantuan keuangan. Pelaksanaannya kemudian disahkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Legalitas penerapan pekerja waktu tetap didukung oleh tiga faktor utama. Pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT) membantu meringankan beban keuangan perusahaan yang sedang menghadapi kesulitan dengan mengurangi pengeluaran untuk gaji pekerja. PKWT dapat mengefisienkan proses pencarian orang-orang yang memiliki keterampilan tinggi untuk peran sementara. Selain itu, pendekatan ini juga dapat diterapkan selama periode reorganisasi lembaga. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus diutamakan karena dampaknya terhadap kesejahteraan dan keseimbangan keseluruhan pekerja individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.<sup>28</sup> K3 merupakan ilmu praktis dan penerapannya yang bertujuan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penularan penyakit di tempat kerja. K3 merupakan persyaratan wajib bagi semua individu di dalam suatu lembaga, tanpa memandang pangkat dan kegiatan mereka. Penerapan langkah-langkah keselamatan kerja meningkatkan rasa aman dan nyaman di kalangan pekerja, sehingga mengoptimalkan kinerja mereka. Pemerintah Indonesia telah

---

<sup>27</sup> Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

<sup>28</sup> B.R. Kani, R.J.M. Mandagi, J.P. Rantung, & G.Y. Malingkas, 2013, "Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek PT. Trakindo Utama)," *Jurnal Sipil Statik*, 1(6), h. 430-433.

membentuk inisiatif BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja paruh waktu dan memberi mereka perlindungan di Indonesia. Sebaliknya, jaminan sosial diperluas kepada seluruh warga negara Indonesia sebagai sarana untuk menjaga standar hidup yang memuaskan.

Iman Soepomo menjelaskan bahwa jaminan sosial memberikan perlindungan finansial kepada pekerja apabila terjadi kehilangan hak-haknya karena keadaan di luar kendalinya.<sup>29</sup> Sebaliknya, Purwoko menjelaskan bahwa jaminan sosial memberikan keuntungan kepada pekerja dengan memberikan santunan gaji apabila terjadi musibah seperti sakit, kecelakaan, kematian, dan pemutusan hubungan kerja yang dapat membahayakan kestabilan penghasilannya. Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang hak-hak yang diperoleh pekerja dan keluarganya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan (jamsostek). Jaminan tersebut memberikan perlindungan bagi pekerja dalam lima hal, yaitu: 1. Perekrutan dan penempatan pekerja; 2. Hubungan ketenagakerjaan; 3. Kesehatan kerja; 4. Jaminan ketenagakerjaan; dan 5. Jaminan sosial ketenagakerjaan. BPJS sebagai badan penyelenggara jaminan sosial bertanggung jawab untuk menyediakan akses yang efektif terhadap manfaat jaminan sosial bagi orang yang memenuhi syarat. Manfaat tersebut meliputi jaminan perlindungan terhadap risiko finansial yang terkait dengan penyakit, kecelakaan, pensiun, dan kematian. Rumah sakit sebagai salah satu entitas yang terlibat dalam sistem perlindungan sosial ini diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan memberikan layanan yang optimal dan informasi yang tepat

---

<sup>29</sup> J. Abdullah, 2018, "Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, 9(1), h. 121-135.



guna berkontribusi dalam membangun sistem yang efektif. Fungsi BPJS dalam menyelenggarakan jaminan sosial juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS mengategorikan program lembaga nirlaba ini menjadi dua jenis, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS beroperasi di bawah kewenangan langsung Presiden dan bertanggung jawab untuk menghimpun iuran, mengelola keuangan, dan mengawasi kepatuhan peserta dan pemberi kerja.<sup>30</sup> Berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, BPJS Ketenagakerjaan berwenang mengelola Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM) bagi pekerja yang bekerja. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) PP Nomor 44 Tahun 2015, JKK merupakan salah satu bentuk jaminan yang memberikan santunan dan/atau pelayanan kesehatan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Selanjutnya, berdasarkan Pasal PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, JHT merupakan jaminan berupa uang yang diberikan secara penuh pada saat penerimanya mencapai usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Terkait dengan perencanaan masa pensiun, JHT dapat dicairkan sebesar 50% dari jumlah keseluruhan dengan batas waktu tertentu, dengan ketentuan penerima manfaat telah menjadi peserta minimal 10 tahun. Ketentuan ini mengatur bahwa persentase pembayaran yang diperbolehkan dibatasi sebesar 30% dari jumlah JHT, yang dapat digunakan untuk perolehan properti, atau maksimal 10% untuk biaya lain yang berkaitan dengan

---

<sup>30</sup> A.E.R. Helweldery, 2019, "Sanksi Atas Pelanggaran terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)," *Lex Et Societatis*, 7(5), h. 30-37.

masa pensiun. Menurut Pasal 1 PP No. 45 Tahun 2015, tujuan Program Jaminan Pensiun adalah memberikan dukungan keuangan, dalam bentuk uang tunai, kepada penerima manfaat terdaftar dan/atau ahli warisnya. Dukungan ini dimaksudkan untuk memastikan standar hidup yang memuaskan bagi individu yang telah pensiun, menjadi cacat total, atau meninggal dunia. Menurut Pasal 1 PP No. 44 Tahun 2015, yang mengatur tentang pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, JKM diberikan sebagai santunan kepada penerima manfaat peserta yang meninggal dunia saat terlibat aktif, tetapi bukan sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Informasi khusus tentang santunan JKM adalah sebagai berikut: a) Santunan sebesar Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah) diberikan secara sekaligus; b) Santunan sebesar Rp4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) diberikan sekaligus, dibagi dalam 24 kali pembayaran berkala, masing-masing sebesar Rp200.000,00; c) Biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah). d) Beasiswa pendidikan diberikan kepada anak peserta yang telah terdaftar paling sedikit 5 tahun. Besarnya beasiswa adalah Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah).

Untuk memanfaatkan manfaat yang tercantum dalam berbagai jaminan BPJS Ketenagakerjaan, pekerja harus membayar iuran sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dan jaminan khusus yang diikutinya.<sup>31</sup> Menurut Keputusan Menteri Ketenagakerjaan 150/1999, pemilik usaha harus mengikutsertakan pekerja PKWT dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan jika mereka bekerja selama 3 bulan atau lebih.

---

<sup>31</sup> A.E.R. Helweldery, 2019, "Sanksi Atas Pelanggaran terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)," *Lex Et Societatis*, 7(5), h. 30-37.

Bagi pekerja PKWT dengan masa kerja kurang dari 3 bulan, pemberi kerja wajib mengikutsertakan mereka dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Namun, jika masa kerja pekerja diperpanjang hingga 3 bulan atau lebih berturut-turut, pemilik usaha wajib mengikutsertakan mereka dalam jaminan ketenagakerjaan. Hal ini berlaku bagi mereka yang bekerja selama 3 bulan atau lebih, sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Perhitungannya dimulai sejak saat perpanjangan PKWT. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan 44/2015 secara tegas mengatur pedoman pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja di sektor konstruksi. Karena tingginya faktor risiko di industri ini, perusahaan wajib mengikutsertakan karyawannya dalam BPJS Ketenagakerjaan, khususnya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Pelaku usaha konstruksi yang dimaksud adalah konsumen sekaligus penyedia jasa konstruksi. Sementara itu, pekerja adalah mereka yang terikat kontrak kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam menentukan kompensasi bagi karyawan PKWT, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Upah ditetapkan dengan mengubah jabatan, uraian tugas, dan evaluasi kerja berdasarkan fakta perusahaan yang relevan seperti tingkat teknologi, struktur organisasi, dan manajemen perusahaan. Pekerja PKWT yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan melakukan tugas tambahan, dikenakan batasan upah yang ditetapkan oleh instansi tempatnya bekerja. Peraturan ketenagakerjaan mengamanatkan instansi perusahaan untuk menetapkan struktur gaji pokok dan tunjangan tetap yang diberikan. Struktur yang dianjurkan adalah 75% untuk upah pokok dan 25% untuk tunjangan tetap. Selanjutnya, gaji pokok menjadi dasar perhitungan besaran Jamsostek, kompensasi lembur, tunjangan hari raya, dan tunjangan pemutusan hubungan kerja. Namun demikian, perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja

berdasarkan UU No. 13/2003 masih ambigu. Perlindungan ini mencakup beberapa aspek seperti jaminan upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan hal-hal terkait lainnya, termasuk penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan. Untuk memastikan penyediaan jaminan sosial bagi pekerja dan perlindungan hak-hak mereka, perusahaan pemberi kerja perlu mendirikan badan hukum. Hal ini disebabkan oleh beberapa contoh di mana perusahaan yang tidak terdaftar cenderung mengabaikan hak-hak karyawan mereka. Oleh karena itu, proses pendaftaran korporasi sebagai badan hukum cukup penting. Meskipun demikian, ada pengecualian yang diuraikan dalam Pasal 3 dan 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.220/MEN/XIJ2004, yang memungkinkan perusahaan kontraktor untuk beroperasi tanpa menjadi badan hukum. Pengecualian ini juga ditemukan dalam Pasal 160 1b sampai dengan Pasal 1604 KUH Perdata.

### **2.3 Hak-Hak Normatif Pekerja Tetap dan Pekerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja<sup>32</sup>**

No.	Topik	UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	UU No. 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
1	Waktu Istirahat	<p>Pasal 79 mengatur ketentuan sebagai berikut:</p> <p>a. Waktu istirahat mingguan selama satu hari untuk enam hari kerja dalam seminggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam seminggu.</p> <p>b. Istirahat panjang paling sedikit 2 (dua) bulan, diberikan pada tahun ketujuh dan kedelapan masa kerja, dengan tambahan 1</p>	<p>a. Satu hari istirahat setiap minggu selama enam hari kerja dalam satu minggu.</p> <p>b. UU Cipta Kerja tidak mengatur tentang cuti panjang selama dua bulan setelah bekerja secara terus-menerus selama enam tahun pada perusahaan yang sama.</p>

<sup>32</sup> Rosma Widiyani, 2020, <https://news.detik.com/berita/d-5210107/isi-uu-cipta-kerja-omnibus-law-vs-uu-ketenagakerjaan-ini-bedanya>, diakses 29 Juli 2024

		(satu) bulan bagi pekerja yang telah bekerja secara terus-menerus selama 6 (enam) tahun pada perusahaan yang sama. Namun, manfaat ini hanya berlaku jika pekerja tidak mengambil cuti tahunan dalam 2 (dua) tahun sebelumnya. Pola cuti panjang ini berlaku untuk setiap kelipatan 6 (enam) tahun masa kerja secara terus-menerus.	
2	Upah berdasarkan satuan hasil dan waktu	Tidak ada pengaturan terkait upah berdasarkan satuan hasil dan waktu.	Hal ini merupakan perubahan dari Pasal 88 dan Pasal 89 dengan menambahkan Pasal 88 B yang berbunyi sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah ditetapkan berdasarkan faktor-faktor sebagai berikut: a. Satuan waktu dan/atau b. satuan ukuran hasil.</li> <li>2. Ketentuan lebih lanjut mengenai upah yang dihitung berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</li> </ol>
3	Upah minimum provinsi, kabupaten, dan kota	Pasal 89 menjelaskan ketentuan: Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Upah minimum yang ditetapkan menurut wilayah provinsi atau kabupaten/kota.</li> <li>b. Upah minimum sektoral di wilayah provinsi atau kabupaten/kota.</li> </ol>	Hal ini merupakan perubahan terhadap Pasal 88 dan 89 dengan penambahan Pasal 88 C: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.</li> <li>2. Upah minimum kabupaten/kota dapat ditetapkan oleh Gubernur dengan ketentuan tertentu.</li> <li>3. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan.</li> <li>4. Kondisi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi perkembangan perekonomian daerah dan inflasi di kabupaten/kota yang bersangkutan.</li> <li>5. Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.</li> <li>6. Ayat (3) menggunakan data yang diperoleh dari lembaga statistik yang berwenang untuk menggambarkan kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan.</li> </ol>

			<p>7. Peraturan Pemerintah mengatur lebih lanjut tentang tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan kriteria khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (4).</p> <p>Pasal 90 B UU Cipta Kerja secara khusus mengatur tentang pengupahan bagi pekerja/buruh yang bekerja pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usaha Mikro dan Kecil dikecualikan dari ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C, baik pada ayat (1) maupun ayat (2).</li> <li>2. Penetapan upah pada Usaha Mikro dan Kecil didasarkan pada kesepakatan bersama antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam satu organisasi.</li> <li>3. Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus sebesar persentase minimum dari konsumsi masyarakat pada umumnya, dengan menggunakan data yang diperoleh dari lembaga statistik yang berwenang.</li> <li>4. Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dengan Peraturan Pemerintah.</li> </ol>
4.	Uang penggantian hak	<p>Penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. cuti tahunan yang belum digunakan dan belum berakhir.</li> <li>b. biaya atau pengeluaran yang dikeluarkan oleh pekerja atau buruh dan keluarganya untuk pengembalian ke tempat pekerja atau buruh diterima bekerja.</li> <li>c. Alokasi biaya akomodasi, pengobatan, dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.</li> <li>d. Ketentuan tambahan yang diatur dalam perjanjian kerja,</li> </ol>	<p>Penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. Cuti tahunan yang belum digunakan dan belum berakhir; b. Biaya yang dikeluarkan oleh pekerja dan keluarganya untuk pengembalian ke tempat pekerja diterima bekerja. c. Ketentuan lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>UU Cipta Kerja mengalami perubahan, khususnya penghapusan frasa ‘paling banyak’ pada Pasal 156 ayat dua. Pasal ini mengatur jumlah pesangon atau remunerasi yang diberikan kepada karyawan atas hak-hak mereka.</p>

		peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.	
5.	Jaminan Sosial	<p>a. Berdasarkan Pasal 167 ayat (5), apabila pemberi kerja tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang diberhentikan karena memasuki usia pensiun dalam program pensiun, pemberi kerja wajib memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali lipat dari jumlah yang ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali lipat dari jumlah yang ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (4).</p> <p>b. Pasal 184 menyebutkan Setiap orang yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5) dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).</p>	Aturan baru ini mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan menghapus ketentuan 167 dan 184. UU Cipta Kerja memperkenalkan asuransi kehilangan pekerjaan sebagai bentuk baru jaminan sosial bagi pekerja. Ketentuan ini mengubah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
6.	Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Peraturan tersebut menguraikan banyak faktor yang dapat menyebabkan PHK, termasuk kebangkrutan perusahaan, kerugian finansial, perubahan status, pelanggaran perjanjian kerja, kesalahan, ketidakhadiran, dan pengunduran diri sukarela.	Peraturan ini mengubah pasal 154 dan 155 dengan memperkenalkan pasal 154 A yang mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dalam keadaan berikut: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perusahaan sedang melakukan penggabungan, peleburan, akuisisi, atau pemisahan.</li> <li>b. Perusahaan sedang melakukan upaya efisiensi.</li> <li>c. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian finansial.</li> <li>d. Perusahaan tutup karena keadaan yang tidak terduga di luar kendalinya.</li> <li>e. Perusahaan tidak dapat memenuhi kewajiban pembayaran utangnya dan sedang dalam kondisi penghentian sementara.</li> <li>f. Perusahaan pailit.</li> <li>g. Perusahaan melakukan tindakan yang merugikan pekerja.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>h. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri.</li> <li>i. Pekerja tidak masuk kerja.</li> <li>j. Pekerja melanggar ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</li> <li>k. Pekerja ditahan oleh pihak yang berwenang.</li> <li>l. Pekerja mengalami sakit atau cacat yang berkepanjangan akibat kecelakaan kerja, sehingga tidak dapat melanjutkan pekerjaannya selama lebih dari 12 bulan.</li> <li>m. Pekerja mencapai usia pensiun.</li> <li>n. Pekerja meninggal dunia.</li> </ul>
7.	Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT)	<p>Peraturan ini tidak mengatur tentang PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), namun mengatur tentang jangka waktu hubungan kerja pekerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 59:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaannya dapat dilaksanakan secara wajar dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan tersebut meliputi: a. pekerjaan yang selesai satu kali atau bersifat sementara; b. pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu yang relatif singkat, dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat sementara pada musim tertentu, atau d. pekerjaan yang difokuskan pada pengembangan dan pengujian produk, kegiatan, atau produk tambahan yang baru.</li> <li>2. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat digunakan untuk pekerjaan tetap.</li> <li>3. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui.</li> <li>4. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 tahun, dengan kemungkinan</li> </ol>	<p>Perubahan ini mengubah pasal 59 dengan memasukkan PKWT.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang berdasarkan sifat dan lingkup kegiatannya dapat dilakukan secara wajar dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Pekerjaan tersebut meliputi: a. pekerjaan yang sifatnya terbatas atau sementara; b. pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu yang cukup singkat; c. pekerjaan yang dilakukan pada musim tertentu; d. pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, usaha yang belum teruji, atau produk pelengkap yang saat ini masih dalam tahap percobaan atau penajakan, atau e. pekerjaan yang bersifat tidak tetap atau melibatkan kegiatan yang tidak tetap.</li> <li>2. Tidak mungkin untuk membuat perjanjian kerja untuk posisi tetap untuk jangka waktu tertentu.</li> <li>3. Menurut undang-undang, perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan tidak memenuhi persyaratan yang disebutkan dalam ayat (1) dan ayat (2) secara otomatis dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak terbatas.</li> <li>4. Ketentuan lebih lanjut</li> </ol>



		diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.	mengenai jenis dan sifat kegiatan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah.
8.	Lama Lembur	Berdasarkan Pasal 78 ayat 1 butir b, waktu lembur yang dapat dilakukan dalam sehari maksimal 3 jam, dan dalam seminggu maksimal 14 jam.	Aturan ini mengubah ketentuan sebelumnya dengan menetapkan bahwa waktu lembur dibatasi maksimal empat jam dalam sehari dan delapan belas jam dalam seminggu.
9.	Penggunaan tenaga kerja asing	<p>Pasal 42 menyebutkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis yang dikeluarkan oleh Menteri atau pejabat yang berwenang.</li> <li>2. Pemberi kerja perorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.</li> <li>3. Perwakilan negara asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing sebagai staf diplomatik dan konsuler dikecualikan dari ketentuan mengenai izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1).</li> <li>4. Tenaga kerja asing hanya diperbolehkan dipekerjakan di Indonesia untuk jabatan tertentu dan untuk jangka waktu tertentu.</li> <li>5. Ketentuan mengenai pekerjaan tertentu dan jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.</li> <li>6. Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang telah menyelesaikan masa kerjanya dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan dengan tenaga kerja asing lainnya.</li> </ol>	<p>Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 42 menyebutkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki strategi pemanfaatan tenaga kerja asing yang telah disahkan oleh Pemerintah Pusat.</li> <li>2. Pemberi kerja perorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.</li> <li>3. Pengecualian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi: a. direksi atau komisaris yang memiliki kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham yang memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan; b. Tenaga kerja diplomatik dan konsuler yang ditempatkan di kedutaan atau konsulat negara asing, atau c. Tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja untuk kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, liburan, perusahaan rintisan, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.</li> <li>4. Tenaga kerja asing di Indonesia hanya diperbolehkan untuk dipekerjakan pada jabatan tertentu dan untuk jangka waktu terbatas. Mereka harus memiliki keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan untuk peran yang akan mereka tempati.</li> <li>5. Tenaga kerja asing tidak diperbolehkan untuk memegang</li> </ol>

			<p>peran yang mencakup manajemen personalia.</p> <p>6. Peraturan Pemerintah mengatur ketentuan mengenai jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5).</p>
--	--	--	---