BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, SERTA PENYAKIT YANG TIMBUL AKIBAT HUBUNGAN KERJA SERTA JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

A. Pengertian Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

1. Kesehatan Kerja

Pengertian sehat senantiasa digambarkan sebagai suatu kondisi fisik, mental dan sosial seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya. Paradigma baru dalam aspek kesehatan mengupayakan agar yang sehat tetap sehat dan bukan sekedar mengobati, merawat atau menyembuhkan gangguan kesehatan atau penyakit. Oleh karenanya, perhatian utama dibidang kesehatan lebih ditujukan ke arah pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya penyakit serta pemeliharaan kesehatan seoptimal mungkin.

Status kesehatan seseorang ditentukan oleh empat faktor yakni :

a. Lingkungan, berupa lingkungan fisik (alami, buatan) kimia (organik / anorganik, logam berat, debu), biologik (virus, bakteri, microorganisme) dan sosial budaya (ekonomi, pendidikan, pekerjaan).
b. Perilaku yang meliputi sikap, kebiasaan, tingkah laku.
c. pelayanan kesehatan promotif, perawatan, pengobatan, pencegahan kecacatan, rehabilitasi, dan
d. genetik, yang merupakan faktor bawaan setiap manusia.

Pekerjaan mungkin berdampak negatif bagi kesehatan akan tetapi sebaliknya pekerjaan dapat pula memperbaiki tingkat kesehatan dan kesejahteraan pekerja bila dikelola dengan baik, demikian pula status kesehatan pekerja sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Pekerja yang sehat memungkinkan tercapainya hasil kerja yang lebih baik bila dibandingkan dengan pekerja yang terganggu kesehatannya. Kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/ masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/ gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum.

2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja atau *Occupational Safety*, dalam istilah sehari hari sering disebut dengan *safety* saja, secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengertian Kecelakaan Kerja *(accident)* adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merugikan terhadap manusia, merusak harta benda atau kerugian terhadap proses pekerjaan.[2]

Pengertian Hampir Celaka, yang dalam istilah *safety* disebut dengan insiden *(incident),* ada juga yang menyebutkan dengan istilah *“near-miss”* atau *“near-*

[2] http/ www.blogspot.com, *Pengertian Kesehatan dan Keselamtan Kerja,*diakses pada hari kamis tanggal 25 Oktober 2011, Pukul 21.00.WIB

accident", adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan dimana dengan keadaan yang sedikit berbeda akan mengakibatkan bahaya terhadap manusia, merusak harta benda atau kerugian terhadap proses pekerjaan.

B. Kecelakaan Kerja dan Pencegahannya

Kecelakaan Kerja adalah sesuatu yang tidak terduga dan tidak diharapkan yang dapat mengakibatkan kerugian harta benda, korban jiwa / luka / cacat maupun pencemaran. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi akibat adanya hubungan kerja, (terjadi karena suatu pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan).

Berdasarkan konsepsi sebab kecelakaan tersebut di atas, maka ditinjau dari sudut keselamatan kerja unsur-unsur penyebab kecelakaan kerja mencakup 5 M yaitu :

1) Manusia.
    a. Tidak adanya unsur keharmonisan antar tenaga kerja maupun dengan pimpinan.
    b. Kurangya pengetahuan / keterampilan.
    c. ketidakmampuan fisik / mental.
    d. Kurangnya motivasi.
2) Manajemen (unsur pengatur).
    a. Kurang pengawasan.
    b. Struktur organisasi yang tidak jelas dan kurang tepat.
    c. Kesalahan prosedur operasi.
    d. Kesalahan pembinaan pekerja.
3) Material (bahan-bahan).
    a. Adanya bahan beracun / mudah terbakar.

b. Adanya bahan yang mengandung korosif

4) Mesin (peralatan).
   a. Cacat pada waktu proses pembuatan.
   b. Kerusakan karena pengolahan.
   c. Kesalahan perencanaan.
5) Medan (tempat kerja / lingkungan kerja).
   a. Penerangan tidak tepat (silau atau gelap).
   b. Ventilasi buruk dan housekeeping yang jelek.

Semua unsur tersebut saling berhubungan dan membentuk suatu sistem tersendiri, kesalahan pada salah satu atau lebih unsur tersebut akan menimbulkan kecelakaan/kerugian.

Berdasarkan uraian di atas, maka kecelakaan terjadi karena adanya ketimpangan dalam unsur 5M, yang dapat dikelompokan menjadi 3 kelompok yang saling terkait, yaitu manusia, perangkat keras dan perangkat lunak. Oleh karena itu dalam melaksanakan pencegahan dan pengendalian kecelakaan adalah dengan pendekatan kepada ketiga unsur kelompok tersebut, yaitu :

1. Pendekatan terhadap kelemahan pada unsur manusia, antara lain :
   a. Pemilihan / penempatan pegawai secara tepat agar diperoleh keserasian antara bakat dan kemampuan fisik pekerja dengan tugasnya.
   b. Pembinaan pengetahuan dan keterampilan melalui training yang relevan dengan pekerjaannya.
   c. Pembinaan motivasi agar tenaga kerja bersikap dan bertindak sesuai dengan keperluan perusahaan.

d. Pengarahan penyaluran instruksi dan informasi yang lengkap dan jelas.
e. Pengawasan dan disiplin yang wajar.

2. Pendekatan terhadap kelemahan pada perangkat keras, antara lain :
   a. Perancangan, pembangunan, pengendalian, modifikasi, peralatan kilang, mesin-mesin harus memperhitungkan keselamatan kerja.
   b. Pengelolaan penimbunan, pengeluaran, penyaluran, pengangkutan, penyusunan, penyimpanan dan penggunaan bahan produksi secara tepat sesuai dengan standar keselamatan kerja yang berlaku.
   c. Pemeliharaan tempat kerja tetap bersih dan aman untuk pekerja.
   d. Pembuangan sisa produksi dengan memperhitungkan kelestarian lingkungan.
   e. Perencanaan lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan manusia.
3. Pendekatan terhadap kelemahan pada perangkat lunak, harus melibatkan seluruh level manajemen, antara lain :
   a. Penyebaran, pelaksanaan dan pengawasan dari *safety policy.*
   b. Penentuan struktur pelimpahan wewenang dan pembagian tanggung jawab.
   c. Penentuan pelaksanaan pengawasan, melaksanakan dan mengawasi sistem/prosedur kerja yang benar.
   d. Pembuatan sistem pengendalian bahaya.
   e. Perencanaan sistem pemeliharaan, penempatan dan pembinaan pekerja yang terpadu.
   f. Penggunaan standard kode yang dapat diandalkan.
   g. Pembuatan sistem pemantauan untuk mengetahui ketimpangan yang ada.

Melakukan pencegahan kecelakaan kerja perlu diperhatikan unsur-unsur yang terlibat dalam pekerjaan tersebut, baik manusia, perangkat keras maupun perangkat lunak merupakan suatu kesatuan yang saling terkait dalam pencegahan kecelakaan kerja, dengan kata lain pencegahan kecelakaan kerja merupakan tanggung jawab bersama.

C. Penyakit yang Timbul Akibat Lingkungan Kerja

Berdasarkan Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. *Pnemokoniosis* yang disebabkan debu mineral pembentuk jaringan parut *(silicosis, antrakosilikosis, asbestosis)* dan *silikotuberkolosis* yang silikosisnya merupakan faktor utama penyebab cacat atau kematian.
2. Penyakit paru dan saluran pernapasan *(bronkhopulmoner)* yang disebabkan oleh debu logam keras.
3. Penyakit paru dan saluran pernapasan *(bronkhopulmoner)* yang disebabkan oleh debu kapas, vlas, henep dan sisal *(bissinosis).*
4. Asma akibat kerja yang disebabkan oleh penyebab sensitisasi dan zat perangsang yang dikenal yang berada dalam proses pekerjaan.
5. *Alveolitis* allergika yang disebabkan oleh faktor dari luar sebagai akibat penghirupan debu organik.
6. Penyakit yang disebabkan oleh berilium atau persenyawaannya yang beracun.
7. Penyakit yang disebabkan oleh kadmium atau persenyawaannya yang beracun.
8. Penyakit yang disebabkan fosfor atau persenyawaannya yang beracun.
9. Penyakit yang disebabkan oleh krom atau persenyawaannya yang beracun.
10. Penyakit yang disebabkan oleh mangan atau persenyawaan-nya yang beracun.
11. Penyakit yang disebabkan oleh arsen atau persenyawaannya yang beracun.
12. Penyakit yang disebabkan oleh raksa atau persenyawaannya yang beracun.
13. Penyakit yang disebabkan oleh timbal atau persenyawaan-nya yang beracun.
14. Penyakit yang disebabkan oleh fluor atau persenyawaannya yang beracu.
15. Penyakit yang disebabkan oleh karbon *disulfida*. beracun.
16. Penyakit yang disebabkan oleh derivat halogen dari persenyawaan hidrokarbon alifatik atau aromatik yang beracun.
17. Penyakit yang disebabkan oleh benzena atau homolognya yang beracun.
18. Penyakit yang disebabkan oleh derivat nitro dan *amina* dari *benzene* atau homolognya yang beracun.
19. Penyakit yang disebabkan oleh *nitrogliserin* atau ester asam nitrat lainnya.

20. Penyakit yang disebabkan oleh *alkohol*, *glikol* atau *keton*.
21. Penyakit yang disebabkan oleh gas atau uap penyebab *asfiksia* atau keracunan seperti karbon *monoksida, hidrogensianida*, *hydrogen sulfida*, atau derivatnya yang beracun, *amoniak seng, braso* dan *nikel.*
22. Kelainan pendengaran yang disebabkan oleh kebisingan.
23. Penyakit yang disebabkan oleh getaran mekanik (kelainan-kelainan otot, urat, tulang persendian, pembuluh darah tepi atau syaraf tepi.
24. Penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dalam udara yang berkenaan lebih.
25. Penyakit yang disebabkan oleh radiasi *elektro* magnetik dan radiasi yang *mengion.*
26. Penyakit kulit *(dermatosis)* yang disebabkan oleh penyebab fisik, kimiawi atau *biologik.*
27. Kanker kulit *epitelioma primer* yang disebabkan oleh *ter, pic, bitumen*, minyak *mineral, antrasena* atau persenyawaan, produk atau *residu* dari zat tersebut.
28. Kanker paru atau *mesotelioma* yang disebabkan oleh *asbes*.
29. Penyakit infeksi yang disebabkan oleh *virus,* bakteri atau parasit yang didapat dalam suatu pekerjaan yang memiliki risiko kontaminasi khusus.
30. Penyakit yang disebabkan oleh suhu tinggi atau rendah atau radiasi atau kelembaban udara tinggi.
31. Penyakit yang disebabkan bahan kimia lainnya termasuk bahan obat.

D. Perjanjian Kerja Dengan Segala Aspeknya

Perjanjian kerja merupakan sebuah pernyataan yang sangat penting, yaitu diantaranya berisi tentang setujunya seseorang untuk bergabung dalam perusahaan sebagai pekerja. Sedangkan bagi pegawai, perjanjian kerja lebih berfungsi sebagai pemberi rasa aman. Hal ini dikarenakan dalam perjanjian kerja tersebut termuat pernyataan berupa hak-haknya sebagai pekerja yang akan dijamin.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkoms,* dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pertama seperti yang disebutkan oleh Pasal 1601 (a) BW, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa :

> “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Selain itu mengenai perjanjian kerja juga diketengahkan oleh seorang pakar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia yaitu Imam Soepomo yang memberika definisi tentang Perjanjian Kerja. Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menrima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.[3]

Definisi perjanjian kerja juga diberikan oleh Subekti yang mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu hubungan berdasarkan pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

Perjanjian kerja dapat dibedakan, diantaranya:[4]

a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu

   Adalah suatu perjanjian dimana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lain agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah.

b. Perjanjian kerja

   Adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas, dimana pihak

[3] Iman Soepomo*, Hukum Perburuhan Bagian Pertama, Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1987. Hlm. 57

[4] Abdlul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 27-28

majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain atau pekerja/buruh.

c. Perjanjian pemborongan kerja

Adalah suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain (yang memborong pekerjaan) menghendaki suatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas suatu pembayaran uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Selanjutnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana dimaksud oleh Pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa :

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

Perjanjian kerja merupakan hal terpenting bagi seseorang yang bekerja dalam suatu instansi/lembaga/perusahaan, karena dengan perjanjian kerja memberikan legalitas bahwa yang bersangkutan memiliki hubungan khusus yang berupa hubungan kerja dengan instansi/lembaga/perusahaan tempatnya bekerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, sebagaimana disebutkan pada Pasal 51 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa :

> “(1) perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan

(2) perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Hubungan kerja merupakan salah satu hubungan hukum yang timbul atau lahir karena perjanjian yakni perjanjian kerja, dengan adanya perjanjian tersebut maka lahir perikatan yaitu perikatan dalam hubungan kerja, yang mewajibkan kepada para pihak untuk menunaikan kewajiban dan menuntut hak masing-masing (prestasi dan kontra prestasi).

Pasal 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

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

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Unsur-unsur perjanjian kerja menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:[5]

1. Adanya pekerjaan *(arbeid)* ;

[5] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 36-37

2. Di bawah perintah/*gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi) ;
3. Adanya upah tertentu/*loan* ;
4. Dalam waktu *(tijd)* yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pension atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan *(arbeid)*, yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Unsur kedua, yaitu di bawah perintah *(gezag ver houding)*, di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan kerja yang berisfat vertikal, yaitu atas dan bawah).

Unsur ketiga adalah upah *(loan)* tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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.

Unsur yang keempat adalah waktu *(tijd)*, artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.

Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni :

a. Adanya kesepakatan antara para pihak
b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan)
c. Ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan ; dan
d. *(causa)* pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau halal (Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 (dua) syarat awal sahnya perjanjian kerja maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnya perjanjian kerja yakni obyek pekerjaan dan *causa*nya tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjian tersebut batal demi hukum *(null and void)*.

Sebagaimana jenis perjanjian lainnya maka pengakhiran perjanjian kerja dapat disepakati oleh para pihak karena sifatnya yang konsensuil, selain itu perjanjian kerja berakhir karena :

a. Pekerja/buruh meninggal
b. Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila perjanjian kerja berbentuk PKWT/Perjanjian Kerja waktu Tertentu)
c. Adanya putusan pengadilan yang *inkracht*, atau
d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu (telah) tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena :

a. Meninggalnya pengusaha ; atau
b. Beralihnya hak atas perusahaan, menurut Pasal 163 menyebutkan :

> ”pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal ini terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh berhak tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam pasal 156 ayat (4)”

Terdapat 2 (dua) macam hubungan kerja yakni :

1. Hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu (paket) pekerjaan tertentu.
2. Hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-undang Ketenagakerjaan, jika mengacu pada Pasal 59 ayat (1) yang menyebutkan bahwa :

> "perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu."

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Pasal 59 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman, tetapi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis atau sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

a. Pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara ;
b. Pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainnya (paket) pekerjaan tertentu ;

c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dibuat hanya untuk paling lama 3 (tiga) tahun dan lama perjanjiannya harus dicantumkan batasan paket pekerjaan dimaksud sampai sejauhmana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan dijelaskan lebih lanjut dalam Kepmen No.100/2004 bahwa PKWT hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam masa satu tahun, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan tersebut hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan diluar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Berdasarkan beberapa jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di atas, dalam praktek sehari-hari dikenal juga Perjanjian Kerja Harian Lepas. Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah yang didasarkan pada kehadiran, pelaksanaan Perjanjian Kerja Harian Lepas dilakukan apabila pekerja/buruh berkeja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari kerja dalam satu bulan, namun apabila pekerja/buruh bekerja terus menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka status Perjanjian Kerja Harian Lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Perjanjian Kerja Harian Lepas merupakan pengecualian *(lex specialis)* dari ketentuan khususnya mengenai jangka waktu sebagaimana dimaksud di atas.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja jenis ini terdapat dalam Pasal 1603 q ayat (1) BW, yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Dapat diartikan pula bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan maksimal 3 bulan, pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam masa

percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terjadi dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu ;
b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;
c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun dan dperpanjang lebih dari satu kali untuk lebih dari satu kali dan untuk jangka waktu lebih dari satu tahun ;
d. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepeda pekerja/buruh yang bersangkutan.
e. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melalui masa tenggang waktu selama 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya.

E. Penyelengaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia (Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993).

Adapun badan yang ditunjuk untuk menjadi penyelenggara program Jamsostek adalah PT. Jamsostek, yang pelaksanaannya diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang No.36 Tahun 1995 .Pada hakikatnya, program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Di samping itu pogram jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemampuan pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih orang lain jika di dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya. Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sebagaimana didasarkan pada Undang-Undang No 3 Tahun 1992, pada prinsipnya merupakan sistem asuransi sosial bagi

pekerja (yang mempunyai hubungan industrial) beserta keluarganya. Disebutkan keluarganya karena dalam program Jamsostek juga mencakup perlindungan kepada anak dan istri yang menjadi tanggungan pekerja. Begitu juga halnya dengan kepesertaan yang mensyaratkan bahwa peserta yang berhak mengikuti program Jamsostek adalah pekerja yang usianya berada di bawah 55 tahun, yang pada dasarnya merupakan usia produktif. Jadi karakteristik pekerja, baik jenis kelamin (pria maupun wanita), status perkawinan, jenis pekerjaan, umur dan jumlah anak tertanggung baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan keikutsertaan pekerja untuk mengikuti program Jamsostek.