

ABSTRAK

Tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan penting dalam dunia kerja. Namun dalam kehidupan sehari-hari, tenaga kerja tidak bisa berdiri sendiri. Tenaga kerja memerlukan perusahaan ataupun instansi sebagai pihak yang memberi perintah dan upah. Sementara, perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja untuk meningkatkan pendapatan perusahaan tersebut. Tenaga kerja di Indonesia, dibagi menjadi dua jenis yaitu, pekerja untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan pekerja untuk perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu, dikelompokkan menjadi beberapa bagian, salah satunya adalah pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas dalam putusan nomor 628K/Pdt.Sus-PHI/2020 ini yang akan dibahas oleh penulis. Dalam putusan ini, Para Penggugat memutuskan untuk menggugat Tergugat sampai tingkat kasasi dalam perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial, dimana para Penggugat sebagai pekerja harian lepas yang merasa hak mereka direnggut. Dalam studi kasus putusan tersebut, ada 18 orang Penggugat yang menggugat Tergugat. Penelitian dengan judul “Kriteria Perubahan Status Pekerja Harian Lepas Menjadi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Studi Putusan Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2020)”, memiliki rumusan masalah bagaimana kriteria perubahan status pekerja harian lepas menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, pertimbangan hakim dalam putusan tersebut, dan pandangan islam terhadap perubahan status pekerja harian lepas menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apa saja kriteria perubahan status pekerja harian lepas menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, pertimbangan majelis hakim dalam putusan Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2020 serta pandangan islam terhadap perubahan status pekerja harian lepas menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data sekunder berupa peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, buku dan dokumen. Data akan dianalisa dengan metode kualitatif.

Ada beberapa kriteria perubahan perjanjian kerja waktu tertentu dalam hal ini yaitu perjanjian kerja harian lepas menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu maupun pekerja harian lepas harus dilakukan secara tertulis sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan yang kedua ialah mengacu pada pasal 10 ayat 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu yang menyebutkan bahwa apabila pekerja/buruh dalam pekerja harian lepas bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. Perjanjian Kerja Harian Lepas yang dilakukan oleh PT. Maya Muncar selaku Tergugat adalah tidak sah menurut hukum. Dimana PT. Maya Muncar melakukan perjanjian pekerja harian lepas secara lisan dan mempekerjakan pekerja harian lepas lebih dari 21 (dua puluh satu) yang sebagaimana tidak diperbolehkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 100 Tahun 2004.

Kata kunci: *Pekerja harian lepas, Pekerja pada waktu tidak tertentu, Kriteria*