

## ABSTRAK

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat terhadap Pekerja harian lepas haruslah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila suatu perjanjian kerja yang dibuat dan/atau dalam pelaksanaan kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku maka akan timbul akibat hukum dari perjanjian tersebut yaitu berupa hak-hak pekerja yang seharusnya dipenuhi. Selama ini pihak pekerja harian lepas sendiri kurang mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas berarti membahas mengenai hak-hak pekerja/buruh setelah melaksanakan kewajibannya. Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas haruslah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak pekerja harian lepas yang bekerja di PT. KAP dan untuk mengetahui upaya hukum bagi pekerja terkait pemenuhan haknya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penyusunan skripsi ini menggunakan jenis metode pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis. Tahap penelitian yang dilakukan yaitu dengan tahap-tahap penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Teknik pengumpulan dilakukan dengan studi dokumen untuk mendapatkan data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif.

Perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas pada PT. KAP terkait perjanjian kerja yang dibuat perusahaan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pekerja harian lepas, Maka dapat disimpulkan akibat hukum dari perjanjian kerja tersebut berubah dari yang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadinya pelanggaran terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sesuai dengan Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta Pasal 10 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga selanjutnya pihak perusahaan seharusnya memberikan hak-hak pekerja secara penuh yaitu pemenuhan hak atas upah, hak atas cuti, dan pemenuhan hak atas jaminan sosial. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Pekerja dalam menuntut pemenuhan haknya akibat dari perubahan status yang terjadi akibat dari pelanggaran terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bagi Pekerja menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Upaya hukum yang harus dilakukan oleh pekerja yaitu meliputi langkah-langkah sebagai berikut, yaitu Membentuk serikat pekerja/serikat buruh, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, dan yang terakhir melalui pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci: perjanjian kerja, perlindungan hukum.

## **ABSTRACT**

*A fixed-time work agreement (PKWT) made for casual daily workers must be in accordance with the provisions of the applicable laws and regulations, if a work agreement is made and / or in the implementation of its work is not in accordance with the provisions of the legislation in force then there will be legal consequences. of the agreement, namely in the form of workers' rights which should be fulfilled. So far, casual daily workers themselves do not know what their rights and obligations are. Legal protection for casual daily workers means discussing the rights of workers / labor after carrying out their obligations. In implementing legal protection for casual daily workers, it must be in accordance with the applicable laws and regulations, namely Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower and its implementing regulations. This study aims to determine the legal protection of the rights of casual daily workers who work at PT. KAP and to find out legal remedies for workers related to the fulfillment of their rights based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.*

*The preparation of this thesis uses a normative juridical approach and empirical juridical approach. The research approach used is descriptive analysis. The research stage carried out is the stages of library research and field research. The collection technique is done by studying documents to obtain primary data and secondary data. The data analysis method used in this research is qualitative data analysis.*

*Legal protection for casual daily workers at PT. KAP is related to the work agreement made by the company at a certain time work agreement (PKWT) for casual daily workers, so it can be concluded that the legal consequence of the work agreement has changed from a work agreement for a certain time (PKWT) to an indefinite work agreement (PKWTT) since the incident occurred. violation of the specified time work agreement (PKWT) in accordance with Article 57 paragraph (2) and Article 59 paragraph (7) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, and Article 10 paragraph (3) of the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number 100 / Men / VI / 2004 Regarding the Provisions for the Implementation of a Work Agreement for a specified period of time, so that then the company should provide full workers rights, namely the fulfillment of the right to wages, the right to leave, and the fulfillment of the right to social security. Legal remedies that can be taken by workers in demanding the fulfillment of their rights as a result of a change in status that occurs as a result of a violation of a specified time work agreement (PKWT) for workers becomes an indefinite work agreement (PKWTT). Legal measures that must be taken by workers include the following steps, namely forming a trade / labor union, a bipartite cooperation institution, a tripartite cooperation institution, and finally through an industrial relations court.*

*Keyword: employment agreement, legal protection.*