

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Muhammad Wildan*

* Mahasiswa Magister (S-2) Ilmu Hukum UNISSULA Semarang email wildanmuhammad46@gmail.com

Abstrak

Salah satu bentuk perjanjian kerja yang ada di Indonesia adalah perjanjian kerja waktu tertentu, atau biasa kita dengar dengan perjanjian kerja kontrak. Belakangan semakin marak para pelaku usaha atau perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak terhadap pekerjanya. Di duga dalam pelaksanaan perjanjian kerja kontrak lebih menguntungkan bagi pengusaha atau perusahaan dengan mengesampingkan hak-hak para pekerja yang semestinya di dapat. penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Penelitian ini membahas tentang bagaimana sebenarnya pelaksanaan perlindungan hukum perjanjian kontak menurut undang-undang dan bagaimana pelaksanaan yang di lapangan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam PKWT belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang dan rasa keadilan, itu lah mendorong para buruh mengadakan demonstrasi dalam setiap peringatan hari buruh yang intinya menuntut kesejahteraan buruh.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Kontrak, PKWT*

Abstract

One form of employment agreement in Indonesia is a time-specific employment agreement, or we usually hear with contract work agreement. Later the more rampant business actors or companies using the system of work contracts against workers. It is assumed that in the execution of contractual agreements it is more profitable for the employer or company to override the rights of workers who should be in can. This research uses the normative juridical method. This study discusses how exactly the implementation of legal protection of contact agreement by law and how the implementation of which in the field. The result of the research concludes that the implementation of legal protection of contract labor in PKWT is not yet fully in accordance with the Law and sense of justice, it is encouraging the workers to hold a demonstration in every commemoration of labor day which essentially demands workers' welfare.

Keyword: *Law Protection, Temporary Work Agreement*

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh adalah memang bebas oleh karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba.¹

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, disebutkan pada Pasal 1 butir

¹ R. Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 75.

(2) bahwa, “Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja menghasilkan jasa atau barang tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.² Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.³

Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan, dimana pekerja / buruh lah yang merupakan tulang punggung penggerak roda perusahaan dan sudah sepantasnya para pekerja mendapatkan imbalan yang layak. Jumlah tenaga kerja di Indonesia di tahun 2017 mencapai 131 juta lebih, ini merupakan jumlah yang sangat besar, bahkan setiap tahun selalu di peringati hari buruh nasional. Namun kita selalu melihat saat peringatan hari buruh hampir selalu di isi dengan demonstrasi besar-besaran yang intinya para pekerja / buruh menuntut kesejahteraan mereka.

Perlindungan hukum tenagakerja merupakan kewajiban dari pemerintah sebagai pengendali kekuasaan, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja di kategorikan kedalam 3 (tiga) jenis, yaitu :

1. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerjaan dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan diperusahaan. Jenis perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja.
3. Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari bagi pekerja dan keluarga pekerja tersebut, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya.

Ketiga jenis perlindungan tersebut dikategorikan sebagai jaminan sosial tenaga kerja atau jamsostek.⁴

Di Indonesia sedang ditingkatkan pembangunan di berbagai sektor. Salah satunya adalah pembangunan dibidang ketenagakerjaan. Pembangunan tersebut merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya para pekerja. Dalam Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.⁵

Ada 2 sistem perjanjian kerja di Indonesia, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), atau biasa dikenal dengan pekerja kontrak, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), atau biasa

² Pasal 1 butir (3) Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

³ Pasal 1 ayat (2) Undang – Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.20.

⁵ Pasal 4 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

disebut pekerja tetap. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pekerja / buruh dan pengusaha / pemberi kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan dalam Pasal tersebut bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas :

- a. Jangka Waktu; atau
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.⁶

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/IV/2004 disebutkan pada Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.⁷ Jadi dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan Perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu, bukan jenis pekerjaan yang terus menerus dan jangka waktunya juga ditentukan.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dibuat dalam 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 jenis pekerjaan musiman. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan paling lama (3) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.⁸

Di Indonesia para pengusaha lebih memilih untuk menerapkan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu bagi para pekerjanya. Perjanjian kerja waktu tertentu bagi perusahaan / pengusaha dianggap lebih menguntungkan dibandingkan menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun disisi lain para pekerja / buruh tidak sedikit yang dirugikan dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini. Di duga banyak perusahaan yang mengambil keuntungan dari sistem kerja ini tanpa memperhatikan para buruh / pekerjanya. Bahkan perusahaan-perusahaan ada yang menyimpang dari aturan-aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berangkat dari latar belakang tersebut diatas maka dapat ditarik permasalahan, yaitu: Apakah pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan yuridis normatif. Sumber data yang di gunakan ada 2 sumber data, yaitu sumber data primer yaitu berasal dari hasil wawancara lapangan, dan

⁶ Pasal 56 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

⁸ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 66.

sumber data sekunder yang berisi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Sumber bahan hukum primer berasal dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP/100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum. Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun 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 kedamaian.⁹ Pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sebagaimana dirumuskan dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar R.I Tahun 1945. Selanjutnya dicantumkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa negara Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berdasarkan hukum.¹⁰

Perumusan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia semuanya bersumber dari Pancasila sebagai landasan yang merupakan ideologi dan falsafah negara. Sedangkan konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtsstaat* dan Rule of The Law. Dengan menggunakan konsepsi barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, maka prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹¹ Sedangkan pendapat menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.¹²

Dalam Pasal 5 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dalam pasal tersebut jelas memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan

⁹ Rahayu, 2009, *Pengangkutan Orang*, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata cara Perlindungan Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang berat.

¹⁰ Darwati dan Aziz Budiarto, *Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)*. Lex Publica, Volume IV, Nomo3 1, Nopember 2017. Hlm. 692.

¹¹ Setiono, 2004, *Rule of The Law*, Desertasi Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hal. 3.

¹² Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investo di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hal. 14.

tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Kemudian dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan bagi pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja / buruh tanpa diskriminasi.

2. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu dimasyarakat lebih dikenal dengan perjanjian kerja kontrak, atau perjanjian kerja tidak tetap. Status tenaga kerjanya yaitu tenaga kerja kontrak / tenaga kerja tidak tetap. Dalam Pasal 59 ayat (1) c disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang pekerjaan tersebut diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.¹³ Namun dapat dilihat dilapangan bahwa banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak namun jangka waktu kontraknya melebihi dari batas maksimal yaitu 3 tahun. Dari responden yang kami temui Bapak Heri menyebutkan bahwa saat dia bekerja di perusahaan dengan perjanjian kontak, dia mengaku menjalani kontrak kerja selama 5 (lima) tahun berturut-turut, setelah tahun ke 6 (enam) barulah dia dimasukkan kedalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu / tenaga kerja tetap.¹⁴ Kemudian jenis pekerjaannya bukan pekerjaan yang sekali selesai atau musiman, namun jenis pekerjaan yang terus menerus, ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis pekerjaan yang terus menerus ini semestinya bukan termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu, namun masuk dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Kemudian ada perusahaan yang menerapkan masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, padahal dalam Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi “perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”.¹⁵ Dalam ayat selanjutnya menyebutkan bahwa apabila perusahaan menerapkan masa percobaan bagi pekerjaannya yang berstatus pekerja kontrak, maka masa percobaan tersebut akan batal demi hukum. Masa percobaan biasa kita sebut dengan masa training.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu juga harus di buat secara tertulis sesuai yang tersebut dalam Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan apabila perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat secara tertulis maka ini bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud Pasal 57 maka perjanjian tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu / tenaga kerja tetap. Dari hasil penelitian di lapangan bahwa ada perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis terhadap tenaga kerjanya, hanya secara lisan saja.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2, yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja / buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 perjanjian kerja. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Dari hasil laporan dilapangan menunjukan ternyata masih ada perusahaan yang mengabaikan ketentuan tersebut. Dari hasil wawancara yang kami peroleh dengan Bapak Gatot sebagai tenaga kerja kontrak yang mengatakan bahwa pada saat melakukan tanda tangan surat perjanjian kontrak kerja hanya di buat 1, tidak dibuat rangkap, dan surat perjanjian tersebutpun hanya disimpan oleh perusahaan, pekerja tidak diberikan salinannya.¹⁶ Isi yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut tidak serta merta dipahami oleh calon pekerja kontrak, kebanyakan dari mereka hanya memperhatikan ketentuan mengenai jumlah upah yang diterimanya saja. Dalam hal ini perusahaan juga tidak memberikan pemahaman tentang ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut. Hasil Wawancara dengan Bapak Didi, pemilik CV. Dika Creasindo, dia mengaku bahwa terkadang dia merekrut

¹³ Pasal 59 ayat (1) c, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Wawancara Bapak Heri Purnomo, Tenaga Kerja kontrak Waktu Tertentu, 3 Oktober 2017.

¹⁵ Pasal 58 ayat (1), Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶ Wawancara Bapak Gatot, Tenaga Kerja Waktu Tertentu, 1 Oktober 2017.

karyawannya dalam perjanjian kerja waktu tertentu hanya dengan lisan saja, tanpa adanya perjanjian tertulis. Dia beralasan bahwa karena pekerjaan tersebut hanya musiman jadi tidak perlu membuat perjanjian tertulis, hanya perjanjian lisan yang menyebutkan tentang jenis pekerjaannya dan upah yang akan dibayarkan saja.¹⁷

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan tenaga kerja merupakan kewenangan pemerintah untuk melakukan pengawasan, karena tenaga kerja adalah orang yang lemah yang perlu dilindungi. Untuk itu diwajibkan kepada pengusaha untuk mencatatkan di instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setiap perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja (Pasal 13 Keputusan Menaker R.I Nomor : 100/MEN/IV/2004 tenten Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).¹⁸

3. Perlindungan Upah

Perlindungan Upah diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha kepada buruh / tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh buruh / pekerja. Kebijakan mengenai pengupahan ditetapkan oleh Pemerintah sebagai lembaga eksekutif yang melindungi pekerja / buruh (Pasal 88 ayat 2). Dalam Pasal 88 ayat (3) disebutkan bahwa kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada tenaga kerjanya meliputi :

a. Upah minimum, b. Upah kerja lembur, c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan, d. Upah tidak masuk kerja karena kegiatan lain di luar pekerjaannya, e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, f. Bentuk dan cara pembayaran upah, g. Denda dan potongan upah, h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, i. Struktur dan skala upah, j. Upah untuk membayarkan pesangon, dan k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹⁹

Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan dalam 4 bentuk, yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula, dan pakaian), *fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tindakan pendidikan dan pengalaman kerja, dengan kata lain. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Disamping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai tunjangan, masing-masing sebagai presentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan, dan sebagainya. Jumlah gaji bersih ini disebut *take home pay*.²⁰

Dalam pelaksanaan dilapangan masih terdapat perusahaan yang tidak memerhatikan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan tidak memenuhi standar pengupahan. Wawancara dengan salah satu responden yaitu Gatot yang beberapa waktu lalu bekerja di perusahaan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. Dia mengaku bahwa upah yang dia terima dibawah standar upah minimum regional (UMR). Selanjutnya dia juga menyebutkan bahwa tidak adanya slip gaji yang di keluarkan perusahaan, hanya uang saja yang dia terima, tidak adanya slip rincian penghasilan yang diterima.²¹ Kenyataan dilapangan tersebut menunjukkan bahwa masih ada perusahaan yang tidak

¹⁷ Wawancara Bapak Didi, Pemilik CV.Dika Creasindo, 10 Oktober 2017.

¹⁸ Darwati dan Aziz Budiarto, *Op.Cit*, hlm. 694.

¹⁹ Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 159 – 160.

²¹ Wawancara Bapak Gatot, Tenaga Kerja Waktu Tertentu. 5 Oktober 2017.

mengikuti aturan yang telah ditentukan oleh Pemerintah. Padahal jelas dalam Pasal 90 ayat (1) yaitu “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 89”.²²

Pelaksanaan hubungan kerja baik pada perusahaan skala kecil maupun pada perusahaan skala besar, permasalahan yang kerap terjadi adalah :

- a. Membayar upah dibawah ketentuan upah minimum;
- b. Memberlakukan jam kerja wajib melebihi 40 jam / minggu tanpa perhitungan upah lembur.
- c. Membayar upah tanpa bukti apapun dan tanpa adanya buku upah;
- d. Memberikan kompensasi kerja lembur senilai tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan perhitungan upah lembur dan bahkan ada yang tidak memberikan kompensasi apapun.²³

Dalam pengupahan terdapat struktur dan skala upah, pemerintah mewajibkan para pengusaha untuk menerapkan skala upah bagi pekerjanya. Struktur dan skala upah diatur dalam Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diwajibkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2005 tentang pengupahan. Dalam PP Pasal 14 ayat (2), disebutkan struktur dan skala upah wajib disusun pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pada ayat 3 disebutkan, skala upah wajib diumumkan pada seluruh pekerja.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah Wika Bintang mengatakan, sosialisasi dan pendampingan penyusunan skala upah telah dilakukan sejak Januari 2017. Melalui struktur upah, gaji yang diperoleh karyawan di satu perusahaan akan sama, namun total pendapatan perbulan berbeda, hal ini disesuaikan dengan masa kerja, ketrampilan dan jabatan.²⁴

4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Demi menunjang kinerja para pekerja / buruh maka dibuat upaya untuk melindungi keselamatan kerja dan keamanan bagi tenaga kerja / buruh atau biasa dikenal dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jamsostek diatur didalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

- a. Setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja,
- b. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁵

Dalam hal ini penyelenggara Jamsostek adalah BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari berikut ini.

- a. Jaminan berupa uang yang meliputi :
 - 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - 2) Jaminan Kematian (JK)
 - 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).²⁶

Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan dalam perusahaan kecil sampai perusahaan menengah, bahkan perusahaan skala besar terkadang terjadi pelanggaran BPJS Ketenagakerjaan disebabkan karena beberapa faktor antara lain, para pekerja / buruh tidak diikutsertakan kedalam program BPJS Ketenagakerjaan atau apabila diikutsertakan tidak sepenuhnya mematuhi ketentuan hukum.

²² Pasal 90 ayat (1), Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²³ Nuridin dan Tiyas Vika Widyastuti, 2017, *Pelaksanaan Hak Normatif Tenaga Outsourcing di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja*, Diya Media Group, Brebes, hlm. 232.

²⁴ Suara Merdeka, Senin 16 Oktober 2017.

²⁵ Pasal 99 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁶ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia Cet. ke 2, Bogor, hlm. 102.

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menegaskan bahwa “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”. Kemudian ditegaskan kembali dalam ayat (2) “Pemberi kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS”.²⁷

Ketentuan tersebut jelas, bahwa BPJS Ketenagakerjaan tidak membedakan status hubungan kerjanya, baik itu pekerja / buruh tetap, harian lepas, borongan maupun perjanjian kerja waktu tertentu atau besar kecilnya perusahaan, kemudian pembayaran upah BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan upah minimum atau upah pokok saja. Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan di PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera mempunyai 1156 pekerja / buruh, tetapi hanya sebanyak 500 pekerja / buruh yang di ikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan. Pengusaha membayar upah BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan upah minimum atau upah pokok saja. Akibatnya, jumlah iuran BPJS Ketenagakerjaan rendah termasuk didalamnya iuran Jaminan Hari Tua yang diperoleh oleh pekerja / buruh pada saat usia pensiun tiba nilainya sangat kecil. Hal ini jelas merupakan pelanggaran hukum. Persoalannya, kondisi demikian terjadi dengan pembiaran yang berlarut-larut tanpa adanya tindakan dan penegakan hukum oleh pemerintah, dimana merupakan tugas pegawai pengawas ketenagakerjaan.²⁸

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ternyata belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masih ada perusahaan / pengusaha yang melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Simpulan

Perjanjian kerja waktu tertentu banyak digunakan oleh perusahaan - perusahaan karena dianggap lebih menguntungkan bagi perusahaan. Kebanyak dari perusahaan menghendaki perjanjian kerja waktu tertentu bagi karyawannya karena untuk menghindari pesangon apa bila terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun banyak juga perusahaan yang menyalahgunakan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Kurangnya konsistensi dari perusahaan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu, seperti perjanjian kerja yang melebihi 3 tahun, kemudian jenis pekerjaannya yaitu pekerjaan yang terus menerus, bukan jenis pekerjaan yang sekali selesai atau musiman. Semua ketentuan tersebut dilanggar oleh kebanyakan perusahaan demi keuntungan perusahaan. Dalam hal ini tenaga kerja berada dalam posisi yang lemah.

Pelaksanaan Perjanjian kerja waktu tertentu seharusnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar terciptanya kesejahteraan bagi para buruh / pekerja. Akibat dari banyaknya pelanggaran oleh pengusaha / perusahaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu mengakibatkan banyak kerugian bagi pekerja / buruh, baik kerugian materil maupun kerugian lainnya. Pengusaha juga semestinya memberikan informasi yang baik kepada para calon tenaga kerjanya, agar para calon tenaga kerja tersebut memahami mengenai perjanjian kerja, khususnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Pengawasan oleh Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu di tingkatkan dari segi kualitas dan kuantitas, agar supaya pelanggaran-pelanggaran terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu dapat di kurangi. Kemudian perlu keseriusan dari pemerintah untuk menindak / memberi sanksi kepada para pengusaha yang terbukti memang melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian perlu ditingkatkan sosialisasi oleh Pemerintah dalam hal

²⁷ Nuridin dan Tiyas Vika Widyastuti, *Op.Cit*, hlm. 235.

²⁸ *Ibid*, hlm. 235-236.

ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Dinas terkait semestinya lebih sering mengadakan sosialisasi kepada calon tenaga kerja, agar supaya para calon tenaga kerja tersebut memahami betul hak-hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja serta memahami isi surat perjanjian kerja, khususnya bagi tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Daftar Pustaka

- Darwati dan Aziz Budiarto, *Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)*. Lex Publica, Volume IV, Nomo3 1, Nopember 2017.
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia Cet. ke 2, Bogor.
- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investo di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Nuridin dan Tiyas Vika Widyastuti, 2017, *Pelaksanaan Hak Normatif Tenaga Outsourcing di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja*, Diya Media Group, Brebes.
- Rahayu, 2009, *Pengangkutan Orang*, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata cara Perlindungan Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang berat.
- R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Setiono, 2004, *Rule of The Law*, Desertasi Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jamninan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP/100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.