

**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA PEKERJA DAN
PENGUSAHA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

William

Fakultas Hukum, Universitas Katolik Darma Cendika

oentoro63@gmail.com

ABSTRAK

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh perusahaan terhadap pekerjanya kerap melanggar ketentuan PKWT yang diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja seharusnya tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan PWKT Perusahaan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan seperti menyepelkan hak-hak pekerja, pelanggaran masa berlaku PKWT, dan pengulangan PKWT. Masalah ini sama-sama menyasar para pihak, pengusaha dan pekerja. Apabila perusahaan dituntut untuk memenuhi PKWT sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka dapat menyulitkan dan merugikan pihak pengusaha. Di sisi lain, pihak pekerja juga dapat dirugikan dengan adanya kebijakan perusahaan yang menguntungkan pengusaha. Efek dominonya dapat berakhir dengan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan bertambahnya jumlah penangguran. Penelitian bertujuan untuk mengetahui wujud penerapan PKWT dan konsekuensi hukum penerapan PKWT berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan yaitu yuridis-normatif dengan studi kepustakaan. Hasilnya yaitu PKWT dinyatakan sah selama tidak ada gugatan dari para pihak dan PWKT dapat menguntungkan dan merugikan para pihak.

Kata Kunci: PWKT, Pekerja, Pengusaha, UU Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

The application of a Specific Time Work Agreement (PKWT) by companies to their employees often violates the provisions of the PKWT regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower (Labor Law). The rights and obligations of employers and workers should not conflict with the Manpower Act and the Civil Code. However, in practice it is still found that the Company's PWKT is not in accordance with the laws and regulations such as underestimating the rights of workers, violating the validity period of the PKWT, and repeating the PKWT. This problem equally targets the parties, employers and workers. If the company is required to fulfill the PKWT in accordance with the applicable laws and regulations, it can be difficult and detrimental to the entrepreneur. On the other hand, workers can also be harmed by the existence of

company policies that benefit employers. The domino effect can end with the Termination of Employment (PHK) policy and an increase in the number of unemployed. This study aims to determine the form of the application of PWKT and the legal consequences of implementing PWKT based on the Manpower Act. The research method used is juridical-normative with literature study. The result is that PWKT is declared valid as long as there is no lawsuit from the parties and PWKT can benefit and harm the parties.

Keyword: PKWT, Workers, Employers, Labor Law.

A. PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan kegiatan yang dilakukan orang di usia produktif dengan tujuan untuk mengumpulkan uang serta memenuhi kebutuhan. Artinya berkerja dan menghasilkan suatu penghasilan merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia. Namun, bukan hal yang mudah untuk mendapat pekerjaan. Di berbagai negara di dunia bahkan di Indonesia, kesulitan mendapatkan pekerjaan akan menghasilkan pengangguran. Di Indonesia, banyaknya jumlah pengangguran disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari diri individu, seperti kemalasan, cacat, serta rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan.¹ Sedangkan, faktor eksternal berasal dari bidang sosial dan bidang ekonomi. Hasil survei Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS) pada tahun 2018 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (selanjutnya disebut "TPT") di perkotaan sebesar 6,34%, sedangkan di pedesaan sebesar 3,72%.² Lebih tingginya angka pengangguran di kota besar merupakan hasil dari adanya urbanisasi. Namun, walaupun rata-rata tingkat pendidikannya rendah, masyarakat di pedesaan lebih mudah mendapat pekerjaan karena pengusaha memilih para pekerja dari desa tempat perusahaannya beroperasi. Hal ini tentu menjadi suatu keuntungan bagi pengusaha karena upah yang diberi lebih rendah dari nilai Upah Minimum Rakyat (UMR) di kota. Dengan kata lain, perusahaan yang mulai

¹ Apriadi Anggi Saputra. 28 Januari 2013. "Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kurangnya Kesempatan Kerja dan Solusi untuk Mengatasinya." Lihat <https://apriadianggisaputra.wordpress.com/2013/01/28/faktor-faktor-yang-menyebabkan-kurangnya-kesempatan-kerja-dan-solusi-untuk-mengatasinya/> Diakses pada 19 November 2019.

² Lily Rusna Fajriah. "BPS: Jumlah Pengangguran di Indonesia Capai 6,78Juta." Lihat <https://ekbis.sindonews.com/read/1303706/33/bps-jumlah-pengangguran-di-indonesia-capai-687-juta-1525681109>. Diakses pada 19 November 2019.

membuka atau sudah membuka cabangnya di desa bertujuan untuk mengefisiensi anggaran.

Adanya rekrutmen pekerja dari masyarakat desa mewajibkan perusahaan dan pekerja untuk saling mengikatkan diri dalam sistem kontrak. Di Indonesia banyak perusahaan yang menerapkan sistem kontrak dalam sebuah perusahaan. Sistem kontak tersebut berwujud Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara perusahaan dan pekerja. Pada perusahaan yang menerima pesanan produksi sesuai musim atau pada waktu-waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan atau permintaan konsumen, masih banyak perusahaan yang memberlakukan PKWT dengan pengulangan waktu terus menerus dan tidak memenuhi syarat- syarat pengulangan sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

Adanya pengulangan PKWT dilakukan demi kebutuhan dan menekan kerugian perusahaan sehingga dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan tidak mau rugi untuk mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjadikan pekerja sebagai pegawai tetap meskipun pekerjaannya bergantung pada permintaan produksi barang. Selain itu, apabila pekerja diberhentikan dalam jangka waktu tertentu dan tidak dapat dilakukan perjanjian ulang, hal ini dapat meningkatkan jumlah pengangguran dan tentu berdampak pada ekonomi masyarakat yang mayoritas berada pada posisi menengah kebawah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah, sebagai berikut: (1) apa syarat perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?; (2) bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pengusaha dan pekerja?

B. PEMBAHASAN

1. Syarat Perjanjian Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003

Syarat sahnya suatu perjanjian secara umum dapat dirujuk dari Pasal 1320 KUHPerdara yang mengatur mengenai hal tersebut, yang merumuskan bahwa

supaya terjadi perjanjian yang sah maka harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut: 1) Kesepakatan bagi mereka yang mengikatkan dirinya; 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; 3) Suatu pokok persoalan tertentu; dan 4) Suatu sebab yang halal. Penjelasan lebih lanjut mengenai keempat syarat dapat dilihat di bawah ini.

Kesepatakan yaitu suatu perbuatan/ Pernyataan sikap sepakat antara pada subjek hukum di dalam perjanjian. Subjek hukum yang dimaksud yaitu pekerja/buruh dengan pengusaha/ pemberi kerja. Wajib hukumnya bahwa kesepakatan yang terjadi ialah karena kehendak sendiri dari para pihak yang bersangkutan. Dalam pengertian lain apabila hanya salah satu pihak yang sepakat, maka perjanjian tersebut dinyatakan tidak sah.

Kecakapan dalam membuat suatu perjanjian memiliki arti kedewasaan. Kedewasaan diatur pada Pasal 330 KUHPerdara yang menyatakan bahwa yang belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun dan tidak kawin sebelumnya. Bila perkawinannya dibubarkan sebelum mereka genap berusia dua puluh satu tahun maka mereka tidak kembali berstatus belum dewasa. Mereka yang belum dewasa dan tidak dibawah kekuasaan orang tua dapat disebut berada dibawah perwalian. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 26 menyatakan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah delapan belas (18) tahun. Jika merujuk pada UU Ketenagakerjaan, maka orang yang dianggap cakap melakukan perbuatan hukum ialah seseorang yang berumur minimal delapan belas (18) tahun.

Suatu hal pokok tertentu memuat pokok yang menjadi landasan terjadinya suatu perjanjian. Hal ini dapat berupa bentuk atau suatu persoalan lain. Pasal 1339 KUHPerdara menyatakan bahwa persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya namun juga segala sesuatu yang menurut sifatnya persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang. Merujuk pada pasal ini, dapatlah diketahui bahwa yang menjadi objek suatu perjanjian merupakan hal yang tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam bidang ketenagakerjaan, suatu hal pokok tertentu

memuat tentang pekerjaan yang disepakati, upah, dan kesepakatan lainnya yang terkait.

Suatu sebab yang halal menjadi syarat karena suatu hal yang diperjanjian tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang berlaku dan juga tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini diatur dalam Pasal 1337 KUHPerdara yang menyatakan bahwa suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau atau dengan ketertiban umum.

Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 merumuskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Secara spesifik syarat sahnya suatu perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 sampai Pasal 52, yang memuat persyaratan sebagai berikut: 1) dibuat secara tertulis atau lisan; 2) dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku; 3) perjanjian kerja dapat dibatalkan dan batal oleh hukum apabila ditumukan adanya perbuatan melawan hukum.

Selain syarat-syarat perjanjian seperti yang sudah disebutkan di atas, terdapat juga unsur-unsur dalam perjanjian, yakni:³ 1) Perjanjian dibuat dengan menggunakan kata-kata yang jelas dan tegas; 2) Perjanjian dibuat oleh para pihak yang sehat, atas keamuan sendiri, dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun; 3) Para pihak sebagai subjek perikatan harus jelas; 4) Objek yang diperjanjikan harus jelas; 5) Keterangan mengenai batas waktu perjanjian harus ditetapkan dengan jelas; 6) Dibubuhi tandatangan pihak-pihak yang ditetapkan dengan jelas; 7) Dibubuhi meterai; dan 8) Mencantumkan pernyataan mengenai jaminan dan akibat hukum apabila pihak-pihak yang melakukan perjanjian tersebut melakukan wanprestasi.

Telah disebutkan di atas bahwa perjanjian kerja dilakukan oleh para pihak sebagai subjek hukum yang cakap untuk melakukan perbuatan hukum. Berikut ini

³ Firman Floranta Adonara, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan*, (Bandung: Mandar Maju, 2014) hlm. 57.

penjelasan mengenai kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja, diawali dari hak dan kewajiban pengusaha/pemberi kerja (perusahaan).

Pengusaha atau Pemberi Kerja (Perusahaan)-perusahaan dalam melakukan perannya sebagai pengusaha merupakan subjek hukum dalam perjanjian kerja yang memiliki hak dan kewajiban. Hak perusahaan diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dapat diuraikan sebagai berikut: (a) mendapatkan hasil produksi yang optimal. Hasil optimal yang didapatkan dapat memberi keuntungan bagi perusahaan sehingga proses transaksi dapat berjalan dengan baik; (b) perusahaan dapat memberikan perintah yang layak, dimana yang dimaksud dengan itu ialah mengenai pemberlakuan peraturan kerja yang diberlakukan terhadap pekerja dan peraturan tersebut dibuat oleh perusahaan dengan memperhatikan nilai-nilai dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan (c) perusahaan berhak menolak tuntutan pekerja, dengan artian ketika seseorang/ sekelompok orang dalam pekerja mengharapkan agar keinginannya disetujui oleh perusahaan.

Kewajiban pengusaha/pemberi kerja (perusahaan), yaitu: (a) membayar upah; (b) memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan, sebagaimana diatur dalam Pasal 79 UU No. 13 Tahun 2003; dan (c) mengurus perawatan dan pengobatan, yang dalam hal ini berkaitan dengan kesejahteraan pekerja/ buruh, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 99 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek).

Pekerja/buruh ialah pihak yang berhak dan berkewajiban sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. **Pekerja/buruh berhak untuk:** (a) memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan; (b) memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pengusaha; (c) memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja; (d) mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya; (e) memperoleh waktu istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan selama 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan

menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, dan bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan; dan (f) memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Kewajiban pekerja/buruh yaitu sebagai berikut: (a) melakukan pekerjaan, bahwa pekerjaan merupakan tugas utama yang wajib hukumnya untuk dilakukan oleh pekerja itu sendiri dengan izin diberikan oleh pemberi kerja; (b) mentaati peraturan dan petunjuk yang diberikan oleh perutahaan; (c) membayar ganti rugi atau denda terhadap terjadinya hal-hal yang merugikan perusahaan akibat kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh, baik yang disengaja maupun tidak.

2. Pelaksanaan dan Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dasar hukum pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pengusaha/pemberi kerja (perusahaan) dan pekerja/buruh ialah Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan aturan ini, PKWT dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun. Jika perusahaan ingin memperpanjang atau melanjutkan PKWT, maka dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (5), dengan menyampaikan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lama 7 (ujuh) hari sebelum PKWT-nya berakhir. Perjanjian kerja tersebut dapat dilakukan pembaharuan oleh perusahaan kepada pekerja setelah masa tenggang selama 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja yang lama.

Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa suatu perusahaan hanya diizinkan/diperbolehkan melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Tenaga Kerja Kontrak namun untuk tenggang waktunya terbatas, yakni maksimal 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) kali selama 1 (satu) tahun, dan dapat dilakukan pembaharuan setelah masa tenggang 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja yang lama dengan masa kerja

maksimal 2 (dua) tahun yang dapat dilakukan hanya 1 (satu) kali, sehingga total waktu maksimal bagi Tenaga Kerja Kontrak adalah 5 (lima) tahun. Sehingga apabila Tenaga Kerja Kontrak telah melewati waktu lebih dari 5 (lima) tahun atau lebih 1 (satu) hari pun dari jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati, maka secara peraturan perundang-undangan yang berlaku pekerja tersebut harus diganti statusnya menjadi Tenaga Kerja Tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁴

Perjanjian kerja waktu tentu juga memiliki ruang lingkup sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (untuk selanjutnya disebut 'Kepmen 100/2004'). Ruang lingkup dimaksud yaitu sebagai berikut: (1) PKWT yang diperuntukan bagi pekerjaan yang sekali selesai; (2) PKWT yang diperuntukan bagi pekerja musiman; dan (3) PKWT yang diperuntukan atau berhubungan dengan produk. Berikut di bawah ini penjelasan lebih lanjut mengenai ketiganya.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diperuntukan bagi pekerjaan yang sekali selesai. Perjanjian ini bersifat sementara dan penyelesaiannya berdasarkan atas selesai atau tidaknya pekerjaan yang diperjanjikan. Jangka waktunya yaitu 3 (tiga) tahun, yang apabila pekerjaan tersebut selesai lebih cepat dari waktu yang ditentukan, maka PKWT tersebut batal demi hukum. PKWT ini dapat diperbaharui dengan alasan adanya kondisi tertentu yang menyebabkan pekerjaan belum dapat selesai setelah lewat masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja dimana dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut merupakan waktu dimana tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha di tempat ia bekerja sebelumnya.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diperuntukan bagi pekerja musiman ialah perjanjian dibuat untuk pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada kondisi musim atau cuaca dan merupakan pekerjaan yang memiliki satu jenis pekerjaan dalam masa waktu tertentu. Pekerjaan musiman juga dapat

⁴ Ita Rosita, et.al. 2016. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen." *Jurnal Living Law*, Volume 8 Nomor 2 Tahun 2016, hlm. 117.

dikategorikan sebagai pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu atau pekerjaan tambahan.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diperuntukan atau berhubungan dengan produk baru. Perjanjian ini yang dapat dilakukan antara pengusaha/pemberi kerja (perusahaan) dengan pekerja/buruh yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan. PKWT ini memiliki aturan jangka waktu dimana seperti PKWT pada umumnya yakni 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) tahun. Namun, jenis perjanjian ini tidak dapat dilakukan pembaharuan dan hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sering digunakan oleh perusahaan demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar. PKWT sering digunakan pada tenaga kerja dengan perpanjangan yang diulang hingga bertahun-tahun, yang menyebabkan keresahan bagi pekerja/buruh karena hal ini menciptakan kesenjangan antara tenaga kerja kontrak dengan tenaga kerja tetap pada perusahaan.⁵ Guna menanggulangi masalah ini, Pemerintah Indonesia menerbitkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang sekaligus menjadi wujud dari tanggung jawab Negara untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dalam PKWT.⁶

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terdiri dari prinsip dan bentuk perlindungan hukum. Dalam bidang ketenagakerjaan yang melibatkan pengusaha/pemberi kerja (perusahaan) dengan pekerja/buruh dilandasi prinsip perlindungan hukum sebagaimana dituangkan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Prinsip tersebut ialah sebagai berikut:⁷

⁵ *Ibid*, hlm. 120.

⁶ Muhammad Wildan. 2017. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontra Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Khaira Umma*, Volume 12 Nomor 4 Tahun 2017, hlm. 834.

⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 100.

- a) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);
- b) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
- c) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
- d) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
- e) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya [Pasal 14 ayat (3)];
- f) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
- g) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan dan perlakuan yang sama dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama [(Pasal 86 ayat (1))];
- h) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [Pasal 88 ayat (1)];
- i) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja [Pasal 99 ayat (1)]; dan
- j) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh [Pasal 104 ayat (1)].

Pada Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003 telah secara jelas mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama dimana hal ini menjadi hal utama yang harus diwujudkan oleh pengusaha dan juga pemerintah sebagai pemberi kerja tanpa membedakan. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan setia pekerja/buruh merupakan hal prinsipil pada pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Berikut bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

Jangka Waktu Perjanjian Waktu Tertentu pada PKWT sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 yakni maksimal 3 (tiga) tahun sehingga apabila lewat dari waktu tersebut, maka pekerja/buruh yang bersangkutan menjadi pekerja tetap sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, hal ini tidak berlaku bagi pekerja musiman atau pekerjaan yang sekali selesai. Masih banyak perusahaan yang melakukan pengulangan PKWT setiap musim atau sesuai adanya pekerjaan tertentu. Sehingga pekerjaan yang terus menerus atau berulang-ulang bukan lagi merupakan PKWT tetapi merupakan PKWTT.

Perlindungan Upah diatur dalam Pasal 8 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya pengaturan pemberian upah diatur pada pada Pasal 88 ayat (3) yang menyatakan bahwa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi: a) Upah minimum; b) Upah kerja lembur; c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar 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 pengupahan yang proporsional; j) Upah untuk pembayaran pesanon; dan k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.”. Pada umumnya, pemberian upah oleh perusahaan kepada pekerjanya diberikan berdasarkan tingkat jabatan yang dimiliki pekerja yang disesuaikan kembali berdasarkan tingkat pendidikan pekerja atau masa kerja yang dilakukan karyawan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memang dengan jelas mengatur mengenai perlindungan hak-hak pekerja atau buruh namun, sanksi yang diberikan kurang tegas sehingga banyak perusahaan yang melanggar aturan- aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terkait dengan aturan dari PKWT sebenarnya tidak luput dari beberapa faktor, antara lain tingginya UMR di setiap wilayah sehingga menyebabkan kesulitannya perusahaan dalam memberlakukan PKWTT atau mempekerjakan seseorang dengan status tetap, karena jika perusahaan jika memutuskan hubungan

kerja tersebut maka perusahaan tentunya akan mengeluarkan banyak uang karena jika status pekerja tersebut tetap maka perhitungannya sesuai dengan peraturan yang berlaku, selain itu faktor pekerjaan yang bergantung pada musim tertentu juga merupakan faktor utama perusahaan mempekerjakan pekerja dengan status kontrak.

Akan tetapi selain pelanggaran yang dilakukan, perusahaan tetap memberikan kontribusi dengan memberikan semua hak-hak pekerja, seperti halnya hak atas jaminan sosial meliputi perlindungan terhadap kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, serta meninggal dunia bagi pekerja atau buruh namun, hak tersebut akan diperoleh oleh pekerja apabila perusahaan mendaftarkan pekerja atau buruh ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.⁸ Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang bertujuan agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak serta meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur. Perusahaan memberikan jaminan sosial bagi pekerja tidak melihat apakah pekerja tersebut merupakan pekerja tetap ataupun kerja. Dalam hal ini pemerintah memberikan jaminan yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial dengan program PT.Jamsostek yang dicabut oleh Undang-Undang No 40 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menjadi BPJS Ketenagakerjaan antara lain:⁹

a) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja itu sendiri merupakan suatu kejadian yang tak terduga yang mana dibalik kejadian tersebut tidak ada unsur kesengajaan. Dalam kecelakaan kerja tidak hanya pekerja yang bersangkutan yang mengalami penderitaan, namun perusahaan juga mengalami kerugian materiil serta kerugian ekonomis, antara lain: a) Kerusakan peralatan, mesin, bahan serta bangunan; b) Biaya pengobatan dan perawatan yang ditanggung oleh perusahaan; c) Memberikan tunjangan kecelekaan terhadap pekerja bersangkutan; d) Hilangnya atau kerugian

⁸ Mimin Mintarsih. 2017. "Jaminan Sosial Bagi Pekerja Buruh Berlandaskan Falsafah Pancasila." *Prosiding Konferensi Ke-2 P3HKI*, Oktober 2017, hlm. 267.

⁹ H. Z. Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm 170-183.

waktu kerja yang dikarenakan akan pekerja memerlukan waktu istirahat; serta e) Menurunnya jumlah atau hasil produksi.

Pengusaha wajib membayar iuran bagi program jaminan sosial khususnya program jaminan kecelakaan kerja, hal ini didasari oleh prinsip “Barang siapa yang berani mempekerjakan seseorang, maka dia harus berani pula menanggung resiko orang yang dipekerjakannya” Hal ini biasanya dikenal dengan asas “*employer’s liability*” atau “tanggung jawab pengusaha”. Besarnya jaminan kecelakaan kerja terdiri dari berbagai hal, antara lain:

- 1) Santunan Sementara Tidak mampu bekerja yang dibayarkan selama empat (4) bulan pertama 100 (seratus) persen dari upah, 4 (empat) bulan kedua 75 (tujuh puluh lima) persen upah, dan bulan seterusnya 50 (lima puluh) persen upah sebulan;
- 2) Santunan cacat yang terdiri dari 3 (tiga) jenis yakni santunan cacat sebagian yang dibayarkan untuk selamanya dengan dibayar sekaligus dengan besaran persentase pada tabel cacat yang telah ditetapkan sesuai peraturan dikali 80 (delapan puluh) bulan upah, santunan cacat total yang dibayarkan sekaligus sebesar 70 (tujuh puluh) persen dikalikan 80 (delapan puluh) bulan upah, serta santunan cacat kekurangan fungsi yang dibayarkan sekaligus dengan besaran persentase pada tabel berkurangnya fungsi yang telah ditetapkan sesuai peraturan dikali 70 (tujuh puluh) bulan upah;
- 3) Santunan kematian yang dibayarkan sekaligus sebesar 60 (enam puluh) persen dikalikan 80 (delapan puluh) upah atau sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian, serta biaya pemakaman yang besarnya sesuai hasil pengembangan iuran yang dibayarkan peserta atau pengusaha; dan
- 4) Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan untuk biaya dokter, obat, operasi, *rontgen*, Laboratorium, dan lain sebagainya.

b) Jaminan Kematian

Bentuk jaminan kematian yang biasa diberikan untuk menanggulangi risiko kematian seseorang menurut Sentanoe Kertonegoro dalam bukunya berjudul “

Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia” yang dikutip oleh H.Zaeny dan Rahmawati Kusuma ialah:

- 1) Asuransi eka waktu atau *term insurance* merupakan asuransi yang memberikan jaminan kematian dalam periode tertentu dengan jumlah pertanggungan atau uang jaminan hanya dapat dibayarkan jika tertanggung meninggal dunia dalam periode tersebut;
- 2) Asuransi seumur hidup atau *whole life insurance* merupakan asuransi yang memberikan pembayaran uang pertanggungan pada waktu tertanggung meninggal dunia tanpa memiliki batasan waktu, artinya tertanggung memiliki atau mendapatkan perlindungan seumur hidup;
- 3) Asuransi Dwiguna merupakan asuransi yang memberikan pemabayaran jaminan apabila tertanggung meninggal dunia pada saat periode tertentu atau pada akhir periode tersebut jika tertanggung masih hidup. Iuran atau pembayaran untuk jaminan kematian sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari perusahaan dengan perhitungan 0.30 (nol koma tiga puluh) persen dari gaji pekerja atau tertanggung tersebut.

c) Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan program jaminan yang bersifat wajib yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerjanya dengan jangka panjang dimana iurannya ditanggung oleh kedua belah pihak. Besarnya iuran tersebut yakni 5,7 (lima koma tujuh) persen dari gaji pekerja dengan kewajiban perusahaan membayarkan 3,7 (tiga koma tujuh) persen dan 2 (dua) persen ditanggung oleh pekerja.

d) Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun merupakan suatu bentuk jaminan sosial yang memiliki tujuan untuk mempertahankan kehidupan yang layak bagi peserta setelah memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Besaran dari iuran program jamian pensiun yakni 3 (tiga) persen dari gaji pekerja atau peserta yang mana 2 (dua) persen menjadi tanggung jawab dari perusahaan serta 1 (satu) persen merupakan kewajiban dari peserta itu sendiri.

Selain keempat jaminan diatas terdapat satu (1) jaminan lagi yang cukup penting yakni jaminan pemeliharaan kesehatan, karena pemeliharaan kesehatan merupakan bagian dari jaminan yang bertujuan agar pekerja/buruh mendapatkan kesehatan yang sempurna baik secara fisik, mental, serta sosial yang ditujukan agar pekerja/ buruh dapat bekerja secara optimal.¹⁰ Jaminan kesehatan ini diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial serta prinsip ekuitas yang mana bertujuan menjamin agar peserta mendapatkan atau memperoleh manfaat dari pemeliharaan kesehatan serta perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.

Selengkapnya tujuan dari pemeliharaan kesehatan ini dapat dikemukakan sebagai berikut: (1) meningkatkan dan memelihara kesehatan dari pekerja terkait dengan fisik, mental, serta sosial agar pekerja dapat bekerja secara baik dan optimal; (2) mencegah serta melindungi pekerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja; (3) Menyesuaikan pekerja dengan pekerjaannya; dan (4) meningkatkan produktifitas kerja.

Agar keempat tujuan diatas dapat dilakukan secara optimal maka sumber bahaya bagi kesehatan pekerja/buruh harus diperhatikan, sumber bahaya tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor, antara lain faktor fisik, faktor kimia, faktor biologis, faktor faal, serta faktor psikologis.

Banyak perusahaan di era sekarang yang lebih memilih mempekerjakan buruh dengan melakukan perjanjian pemborongan kerja dengan memberikan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja karena hal tersebut dirasa lebih menguntungkan pihak pemberi kerja karena hubungan kerja berlaku antara pihak pemberi kerja dengan penyedia tenaga kerja bukan dengan tenaga kerja yang bersangkutan, hal ini mengakibatkan pekerja tidak bisa menuntut perusahaan secara langsung karena tidak adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja.¹¹ Berdasarkan pendapat dari kalangan buruh terdapat

¹⁰ H.Z. Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum: Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2013), hlm. 191.

¹¹ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan*, (Malang: Setara Press, 2016), hlm. 67.

beberapa tujuan dari perusahaan dalam memberlakukan praktik pemborongan kerja yakni:¹²

- 1) Menghindari pesangon, tunjangan hari raya (THR), upah, dan hak normatif lainnya;
- 2) Melemahkan gerakan buruh, sebab dengan sistem seperti ini buruh enggan serta takut untuk bernegosiasi;
- 3) Perusahaan tidak terganggu dengan aksi buruh seperti demonstrasi, mogok kerja, dan lain sebagainya yang mengancam eksistensi produksi perusahaan; dan
- 4) *Cost* rekrutmen buruh, dan peningkatan kemampuan serta skill pekerja/buruh bukanlah menjadi tanggung jawab dari perusahaan melainkan tanggung jawab penyedia jasa buruh.

Banyaknya celah terhadap UU Ketenagakerjaan, salah satunya yakni perusahaan tidak dapat diproses secara pidana, karena ketentuan “larangan” tersebut tidak disertai ancaman sanksi ini yang menjadikan perusahaan memanfaatkan celah tersebut untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar dengan melanggar aturan-aturan yang memberatkan seperti pengangkatan status karyawan menjadi PKWTT. Hal ini disebabkan karena lemahnya pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan seperti kedudukan yang ambigu pegawai pengawas ketenagakerjaan di daerah yang wajib melaporkan kinerjanya kepada Menteri yang menyebabkan timbulnya kondisi ambigu mengenai apakah pegawai pengawas ketenagakerjaan di daerah harus tunduk kepada Kepala Daerah atau Pemerintahan Pusat, serta lemahnya ketentuan tentang ancaman hukuman bagi pelanggaran hukum perburuhan. Dalam pemborongan kerja perusahaan tidak lagi bertanggung jawab dalam beberapa komponen seperti pembayaran pesangon, Tunjangan Hari Raya (THR), dan lain sebagainya, karena hal tersebut menjadi tanggung jawab dari perusahaan penyedia jasa.

C. PENUTUP

¹² *Ibid*, hlm. 68.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan suatu kesepakatan yang bagaimanapun juga dalam pembuatannya wajib memenuhi syarat-syarat suatu perjanjian yang diatur pada Pasal 1320 KUHPPerdata yakni adanya kesepakatan, kecakapan para pihak yang membuatnya, adanya suatu sebab yang halal, dan juga adanya objek yang diperjanjikan. Selain itu juga harus memenuhi syarat perjanjian sebagaimana dirumuskan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Sehingga apabila kita amati dari syarat- syarat perjanjian yang ada, maka PKWT meskipun pemberlakuannya tidak sesuai dengan ketentuan yang ada pada UU Ketenagakerjaan namun PKWT merupakan perjanjian yang sah selama tidak ada gugatan dari pekerja yang ditujukan pada perusahaan.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terdiri dari prinsip dan bentuk perlindungan hukum. Dalam bidang ketenagakerjaan yang melibatkan pengusaha/pemberi kerja (perusahaan) dengan pekerja/buruh dilandasi prinsi perlindungan hukum sebagaimana dituangkan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Perlindungan hukum sebagaimana dimaksud yaitu berupa jangka waktu perjanjian aktu tertentu dan perlindungan upah.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Ita Rosita, et.al. 2016. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen." *Jurnal Living Law*, Volume 8 Nomor 2 Tahun 2016, hlm. 117.
- Mimin Mintarsih. 2017. "Jaminan Sosial Bagi Pekerja Buruh Berlandaskan Falsafah Pancasila." *Prosiding Konferensi Ke-2 P3HKI*, Oktober 2017, hlm. 267.
- Muhammad Wildan. 2017. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontra Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Khaira Umma*, Volume 12 Nomor 4 Tahun 2017, hlm. 834.

Buku:

Adbul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 100.

Firman Floranta Adonara, *Aspek-Aspek Hukum Perikaran*, (Bandung: Mandar Maju, 2014) hlm. 57.

H. Z. Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm 170-183.

H.Z. Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum: Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2013), hlm. 191.

Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan*, (Malang: Setara Press, 2016), hlm. 67.

Artikel Online:

Apriadi Anggi Saputra. 28 Januari 2013. "Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kurangnya Kesempatan Kerja dan Solusi untuk Mengatasinya." Lihat <https://apriadianggisaputra.wordpress.com/2013/01/28/faktor-faktor-yang-menyebabkan-kurangnya-kesempatan-kerja-dan-solusi-untuk-mengatasinya/> Diakses pada 19 November 2019.

Lily Rusna Fajriah. "BPS: Jumlah Pengangguran di Indonesia Capai 6,78Juta." Lihat <https://ekbis.sindonews.com/read/1303706/33/bps-jumlah-pengangguran-di-indonesia-capai-687-juta-1525681109>. Diakes pada 19 November 2019.