

KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

I KADEK ADI SURYA
I DEWA NYOMAN GDE NURCANA
I WAYAN ANTARA
adysurya10@yahoo.com

ABSTRAK

Pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun kian meningkat. Apabila hal ini tidak dibarengi dengan pemenuhan lapangan pekerjaan yang cukup, maka akan berdampak pada semakin jauh kesenjangan antara pekerja dan pengusaha. Dampak yang lebih jauh lagi adalah perjanjian kerja yang tidak berimbang, sehingga hal-hal yang diperjanjikan hanya menguntungkan satu pihak saja. Dalam penulisan majalah ini menggunakan metode penelitian. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam mengkaji penulisan ini adalah jenis penelitian hukum normative yaitu pada umumnya dengan mengkaji peraturan perundang-undangan. Penelitian hukum normatif atau penelitian perpustakaan ini merupakan penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana. Penelitian jenis normatif ini menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka-angka.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di pada dasarnya sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan secara optimal, dikarenakan sudah jelasnya aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengacu kepada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut antara lain jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan perlindungan terhadap upah. Dalam hal dikemudian terjadi pelanggaran antara kedua belah pihak dapat diselesaikan dan dapat di pertanggung jawabkan sesuai sanksi-sanksi yang sudah termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, UU Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dewasa ini pertumbuhan penduduk Indonesia kian meningkat dari tahun ke tahun. Bisa kita ketahui bahwa jumlah penduduk pada tahun 2010 berada pada angka 237.556.363 juta jiwa, kemudian ditahun 2015 meningkat lagi menjadi 255.461.700 juta jiwa, dan pada 1 Juli 2019 menjadi 268.074.600 juta jiwa. (data Wikipedia <https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia>)

Dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun berhubungan erat dengan

pemenuhan kebutuhan hidup yakni lapangan pekerjaan yang turut meningkat.

Pada Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa Tiap tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, merujuk pada pasal tersebut mengharuskan dan mewajibkan pemerintah Indonesia agar melindungi warganya dalam hal perlindungan ketenagakerjaan dan perburuhan.

Di dunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi atau hubungan sosial dengan orang lain. Baik bagi pemberi kerja maupun bagi pekerja. Hubungan tersebut dikenal

dengan istilah hubungan kerja. Menurut Pasal 1 No 15 Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat menjadi UU Ketenagakerjaan) , hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berkaitan dengan Hal tersebut, Pasal 1 No 3 dan 4 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan dalam No 4 ditentukan bahwa pemberi kerja adalah yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Yakni dimana pemberi kerja biasanya merupakan Pengusaha atau orang yang memiliki perusahaan.

Dalam Pasal 1 No 15 UU yang menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan disebutkan hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut ketentuan Pasal 1 No 4 UU Ketenagakerjaan, ialah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan dibedakan ke dalam dua jenis yaitu Perjanjian Kerja waktu tertentu (selanjutnya disingkat menjadi PKWT) dan perjanjian waktu tidak tertentu (selanjutnya disingkat menjadi PKWTT) . perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu atau biasa dikenal dengan pekerja kontrak, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, jangka waktunya tidak ditentukan atau biasa dikenal pekerja tetap.

Dalam melaksanakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, pengusaha lebih menyukai sistem kontrak kerja kepada pekerjanya dibandingkan pekerja tetap (Asri Wijayanti,2014, 48). Hal ini dikarenakan pada pekerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang diperoleh pengusaha adalah ketidakuntungan, seperti adanya ketentuan peraturan perundang undangan mengenai upah, kesejahteraan, kenaikan upah berkala, tunjangan sosialnya dan hari istirahat atau cuti. Berbeda halnya, apabila pengusaha

menerapkan pekerjanya dengan sistem kontrak kerja/perjanjian kerja waktu tertentu. Pengusaha akan diuntungkan dengan terhindarnya kewajiban untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerjanya apabila jangka waktu perjanjian telah berakhir. Hal ini berdasarkan Mohd. Syaufii Syamsudin (Syaufii Syamsudin, 2004, 316) yang mengatakan apabila pekerjaan yang diperjanjikan telah berakhir maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa adanya kewajiban untuk membayar uang kompensasi (baik uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak maupun uang pisah).

Keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 dan lebih lanjut dijabarkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat Kepmenakertrans 100/2004. Adanya peraturan tersebut bertujuan agar para pihak pekerja maupun pihak pengusaha sama sama memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. “Meskipun telah diatur dalam perundang undangan, ternyata keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu masih menimbulkan sisi negatif bagi pekerja, yaitu tidak ada nya kepastian pekerjaan, kesejahteraan dan perlindungan kerja yang kurang, terhambat untuk berserikat dan tidak mendapat kompensasi bila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pada prakteknya, perjanjian kerja sering kali menimbulkan masalah. Terntunya pada setiap perusahaan yang berbeda akan berbeda juga permasalahannya. Permasalahan pada perjanjian kerja umumnya adalah kesepakatan yang dilakukan seakan berat sebelah atau melemahkan satu pihak. “Pengusaha adalah pihak yang kuat sebagai pemilik modal(pemilik lapangan kerja bagi buruh) sementara buruh adalah pihak yang lemah (membutuhkan lapangan kerja yang dimiliki pengusaha). Perbedaan kekuatan tersebut jelas berpotensi terjadinya “eksploitasi” yang

silakukan pihak pengusaha terhadap buruh. Keadilan dalam mekanisme pasar memerlukan kontrol berupa keseimbangan kekuatan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah bagaimanakah Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam mengkaji penulisan ini adalah jenis penelitian hukum normative yaitu pada umumnya dengan mengkaji peraturan perundang-undangan. Penelitian hukum normatif atau penelitian perpustakaan ini merupakan penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana. Penelitian jenis normatif ini menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka-angka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan pekerja tetap. Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan. Berdasarkan keterangan yang telah saya kemukakan di atas terlihat, bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada, pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukanlah hal yang dilarang dan boleh dilakukan. Terdapatnya keresahan dalam masyarakat terutama kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini, karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh para pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.

Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Oleh karena itu pengusaha memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja / buruh yang memakai Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Maka pengusaha tersebut akan dikenakan sanksi yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap pekerja yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Keterangan yang dikemukakan di atas dapat terlihat bahwa perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika disuruh melakukan pekerjaan yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu sebagai mana diatur dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap" maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun telah berubah statusnya telah menjadi karyawan/pekerja tetap. Perlindungan pekerja melalui program jaminan sosial semata-mata diperuntukkan bagi pekerja itu sendiri, tetapi diperuntukkan pula bagi keluarganya pada saat terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan hari tua.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Terdapat 4 (empat) Program Bagi Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja dan Pekerja di Luar Hubungan Kerja mencakup antara lain:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program jaminan kecelakaan kerja berupa pemberian kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami:

 1. Kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah,
 2. Menderita penyakit akibat hubungan kerja.

Jaminan kecelakaan kerja yang akan diberikan kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan meliputi: 1. Santunan; 2. Santunan cacat; 3. Santunan kematian; 4. Pengobatan dan perawatan; 5. Rehabilitasi; 6. Ongkos pengangkutan; dan 7. Santunan dan pengobatan penyakit yang timbul akibat kerja.
- b. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Pelayanan diberikan di pelaksana kesehatan (fasilitas kesehatan) yang memiliki ikatan kerjasama tertulis dengan Badan Penyelenggara. Diselenggarakan secara terstruktur, terpadu, dan berkesinambungan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan, dan penyembuhan penyakit serta pemulihan kesehatan.
- c. Jaminan hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua merupakan dana jangka panjang untuk memberikan kepastian adanya dana pada saat tenaga kerja tidak produktif lagi karena meninggal, cacat, atau memasuki hari tua.
- d. Jaminan kematian (JK)

Diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam

bentuk biaya pemakaman maupun berupa uang.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh, maka hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus,
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama,
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1),
- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan fomulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94),
- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).

Sehingga untuk pengupahan karyawan baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak adalah sama yakni sesuai upah minimum

yang berlaku sesuai kabupaten atau daerah masing masing toko, jadi tidak ada perbedaan antara perkerja 1 dan pekerja lain nya dan sudah sesuai dengan apa yang telah di bahas dalam 5 point diatas, yakni untuk pengupahan karyawan telah sesuai dari segi jumlah dan tata cara pengupahan dengan apa yang tertera pada UU Ketenagakerjaan.

Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap upah minimum yang diterapkan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membaginya, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota,
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Memang perlindungan terhadap upah pekerja/buruh harus lebih menjadi perhatian pemerintah, apalagi di tengah beban ekonomi yang ada sekarang ini, dimana kenaikan laju inflasi yang ada semakin menekan nilai riil dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh. Sehingga diperlukan intervensi yang nyata dari pemerintah untuk membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan secara optimal, dikarenakan sudah jelasnya aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengacu kepada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) tersebut antara lain jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan perlindungan terhadap upah. Dalam hal dikemudian terjadi pelanggaran antara kedua belah pihak dapat diselesaikan dan dapat di pertanggung jawabkan sesuai sanksi sanksi yang sudah termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Saran

Pemerintah sebaiknya mengadakan kontrol terhadap perusahaan yang mempekerjakan karyawan kontrak agar karyawan tersebut tetap mendapat perlindungan hukum bagi para pekerja dalam perjanjian kerja kontrak (PKWT) apabila dilihat dari undang undang yang mengatur, sudah cukup melindungi, tetapi dalam hal pengawasan dari pihak pemerintah perlu

ditingkatkan agar supaya segala sesuatu yang ada dalam undang undang yang berfungsi untuk melindungi hak hak pekerja dapat diterapkan secara menyeluruh tanpa ada yang terlewatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Syaufii Syamsudin, 2004, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta.
- Wikipedia, 2020 “*Jumlah Penduduk Indonesia*”, <https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia>
- Kitab Undang Undang Hukum Perdata
Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan