

TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Nyimas Lita Aprianty

5211220041@univpancasila.ac.id

Abstrak

Hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh didasarkan pada perjanjian kerja. Sejak terjadi krisis moneter di Indonesia, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) banyak digunakan oleh sebagian besar pengusaha sebagai dasar hubungan industrial dengan pekerja/buruh. PKWT dipandang dapat menekan biaya pekerja/buruh demi meningkatkan keuntungan dan keberlangsungan perusahaan. Namun dalam prakteknya penerapan sistem PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) sehingga merugikan dan mengurangi perlindungan terhadap pekerja/buruh. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan pekerja/buruh dalam PKWT, kendala yang dihadapi dan peran dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis normatif dan data diperoleh melalui penelitian kepustakaan selanjutnya data dianalisis secara kualitatif. Dari hasil penelitian diketahui aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan yang terkait sudah cukup memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh PKWT. Namun dalam pelaksanaannya adanya kendala dalam pelaksanaan PKWT dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Kendala berkaitan dengan peraturan, perjanjian kerja dan pengawasan. Kendala berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas sehingga menimbulkan multitafsir yang merugikan posisi pekerja/buruh. Belum adanya format perjanjian yang baku bagi PKWT sehingga pengusaha dapat menentukan isi perjanjian yang lebih menguntungkan posisinya. Pengawasan yang tidak berjalan dengan baik dikarenakan masih kurangnya baik dari segi kuantitas dan kualitas tenaga pengawas ketenagakerjaan serta tidak adanya kewenangan dalam melakukan penindakan langsung terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran. Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah cukup memberikan

perlindungan bagi pekerja/buruh namun masih adanya pasal-pasal yang memberi celah terjadinya multi tafsir dan penyelewengan. Oleh karena itu perlu dilakukan revisi terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lebih menjamin pelaksanaan perlindungan pekerja/buruh dalam PKWT.

Kata Kunci : Pekerja/buruh, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perlindungan Hukum.

Abstract

Industrial relationship between businessman and worker based on work agreement. Since monetary crisis in Indonesia, many businessman had used Work Agreement of Specific Time (PKWT) to built their industrial relation. PKWT had assumed could press the labour cost in order to increase profit and sustainable company activity. But in its practice many application of PKWT system was not in accordance with the provisions in Law Number 13 Year 2003 on Manpower, so as to damage and eliminate the protection for the worker/labourer. The purpose of this study to determine application of the protection for the worker/labourer in PKWT, constrain faced and Law Number 13/2003 on Manpower role. This research has descriptive analytical with the juridical approach, whereas the data was received through bibliography research, furthermore the data analysed qualitatively. From the results of this research concluded that Regulations Number 13 Year 2003 about Manpower and the other role have enough protection for worker/labourer. But in its practice many constrain faced to make protections for worker/labourer. Hindrance that connected to regulation, work agreement and the supervision. Hindrance with unclear regulation so make multi interpretation which damage worker/labourer position. Yet standard format agreement for work agreement in PKWT which give businessman space to make regulation which give benefit on their side. The lack supervision because lack of quantity and quality supervision personnel and no any authority to punished out law company. Regulation Number 13 Year 2003 had sufficient protection for worker/labourer in its articles but still in its articles there were few regulation can give multiinterpretation. Therefore, the government is suggested to revise Law Number 23/2003 on Manpower which give more sufficient protection for worker/labourer in PKWT.

Kata Kunci : Worker/Labourer, Work Agreement Of Specific Time, Law Protection

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, karena kualitas dan peran sumber daya manusia berperan besar dalam menentukan arah serta tujuan dan keberhasilan dari pembangunan nasional. Terlebih lagi, Indonesia adalah negara yang besar dan mempunyai jumlah penduduk sangat besar¹, dengan kata lain mempunyai jumlah sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Meskipun demikian, jika tenaga kerja yang ada tidak diimbangi dengan lapangan usaha atau tempat bekerja, maka akan timbul pengangguran yang justru akan berdampak buruk dan memberatkan bagi perekonomian negara. Hal mana terlihat jelas setelah terjadinya krisis moneter pada pertengahan tahun 1997, dimana banyak perusahaan yang akhirnya kesulitan dalam bidang permodalan dan bahkan banyak yang akhirnya bangkrut dan menutup usahanya.

Bidang ketenagakerjaan pada dasarnya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.² Dapat disimpulkan, bahwa hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja.

Pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat. Pengakhiran hubungan kerja berarti bagi pekerja/buruh

¹ Berdasarkan data Sensus Penduduk Tahun 2010 (<http://sp2010.bps.go.id/>).

² A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1987), hlm. 3.

permulaan dari segala penderitaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya, dan sebagainya.

Hubungan kerja ini diikat dalam suatu kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak dan merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja. Dengan demikian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada prinsipnya menekankan pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa diupayakan dalam rangka memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga-kerja dan pekerja/buruh dengan mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Salah satu aspek dari pengaturan dalam Undang-Undang ini adalah mengatur cara membuat perjanjian-kerja, baik Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Ketentuan perjanjian-kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan sehingga tidak dapat disimpangi dengan kesepakatan lain berdasarkan hukum perjanjian. Artinya ketentuan dalam perjanjian-kerja bukan hukum pelengkap, tetapi ketentuan-ketentuan perjanjian-kerja yang bersifat memaksa. Para pihak yang terikat dalam perjanjian-kerja tidak dapat membuat perjanjian-kerja yang berbeda dari ketentuan peraturan perUndang-Undangan ketenagakerjaan. Pada kenyataannya beberapa pekerja/buruh yang perjanjian-kerjanya sudah berakhir atau diperpanjang, terkadang pengakhiran atau perpanjangan perjanjian-kerjanya tidak melalui prosedur yang sah sehingga hak pekerja/buruh dikurangi oleh pengusaha.

³ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet. I, (Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), hlm. 42.

PEMBAHASAN

Pada dasarnya tidak terdapat larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena semua itu sudah diatur secara jelas oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikenal dua bentuk perjanjian kerja yang berdasarkan waktu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁴

Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), di mana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap/permanen di perusahaannya.

Kerugian lain penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah selain tidak memberikan kepastian terhadap hubungan kerja yang ada juga upah kerja yang diberikan lebih murah serta kurangnya bahkan tidak ada perhatian sama sekali dari pengusaha, karena status pekerja hanya sebagai karyawan tidak tetap dan hanya bekerja untuk jangka waktu sebentar saja. Yang lebih berbahaya lagi dalam beberapa waktu belakangan ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah menjadi semacam *trend* bagi pengusaha untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

⁴ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan PerUndang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005), hlm. 38.

Dari keadaan tersebut tentunya pihak yang paling dirugikan adalah tenaga kerja atau pekerja atau buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Karena selain perlindungan dan syarat kerja yang diberikan sangat jauh dari ketentuan yang seharusnya dan sewajarnya diberikan, juga terdapatnya perbedaan yang sangat jauh pada perlindungan yang diberikan jika dibandingkan dengan pekerja/tenaga kerja yang dipekerjakan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Banyaknya penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seharusnya segera ditertibkan oleh pemerintah agar ketentuan dan aturan hukum yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam hubungan kerja yang ada. Maka bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), apa saja permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan bagaimana peran serta Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Metode penelitian hukum yang dilakukan oleh Penulis dalam melakukan penyusunan penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Dalam metode penelitian hukum ini adalah kepustakaan yang menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari bahan-bahan tertulis yang terdiri dari:

1. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan utama dalam penelitian ini berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Himpunan Perundangan-undangan Ketenagakerjaan, dan peraturan lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku hukum, majalah atau jurnal-jurnal hukum, yang kesemuanya merupakan data sekunder atau informasi sekunder.

3. Bahan hukum tersier

Bahwan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya bahan-bahan dari internet, kamus, ensiklopedia dan sebagainya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Hasil Penelitian

Pekerja/buruh kontrak adalah pekerja/buruh yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja pekerja/buruh kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang kontrak kerjanya. Dampak psikis dari ketentuan yang menyatakan masa kerja pekerja/buruh kontrak tergantung pada prestasi kerjanya adalah pekerja/buruh kontrak menjadi mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan menginginkan untuk dapat terus bekerja dan mendapatkan penghasilan dari pekerjaannya. Penghasilan tersebut dipergunakan pekerja/buruh untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Praktek hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* buruh merupakan wujud dari *Labour Market Flexibility* yang diterapkan untuk menekan biaya tenaga kerja, mengurangi pekerja tetap, memaksimalkan fleksibilitas, menggeser resiko berusaha kepada buruh serta mematahkan kekuatan serikat buruh. Fenomena ini perlu dipahami karena tidak hanya membawa dampak bagi buruh dan serikatnya, tetapi juga membawa implikasi lebih luas terhadap permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan dan sosial.

Survey IMF (*International Metalworkers Federation*) membagi kategori pekerja tidak tetap menjadi 6 jenis: pekerja kontrak yang direkrut langsung oleh perusahaan pengguna, pekerja kontrak yang direkrut melalui agen penyedia tenaga kerja, kontrak individual sebagai *self-employed* semu, pekerja dalam masa percobaan yang diselewengkan, pelatihan terselubung, pekerja harian, pekerja paruh waktu ilegal dan pekerja rumahan (2005).⁵

⁵ Indrasari Tjandraningsih, Rina Herawati, dan Suhadmadi, *Diskriminatif dan Eksploitatif: Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*, Laporan Penelitian, (Bandung: AKATIGA-FSPMI-FES, 2010), hlm. 4.

Praktek PKWT dan *outsourcing* merupakan wujud dari kebijakan Pasar Kerja Fleksibel yang dimintakan kepada pemerintah Indonesia oleh IMF dan *World Bank* sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi 1997. Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel merupakan salah satu konsep kunci dari kebijakan perbaikan iklim investasi yang juga disyaratkan oleh IMF dan dicantumkan dalam *Letter of Intent* atau nota kesepakatan ke-21 antara Indonesia dan IMF butir 37 dan 42. Kesepakatan dengan IMF tersebut menjadi acuan bagi penyusunan kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan fleksibilitas tenaga kerja.

Hasil dari penelitian lapangan yang dilakukan oleh Forum Pendamping Buruh Nasional pada tahun 2004 di wilayah Jabodetabek, Bandung dan Lampung terungkap data sebagai berikut:⁶

1. Fleksibilitas Pola Hubungan Kerja

Kondisi perburuhan yang paling mencolok perubahannya adalah soal status hubungan kerja. Dalam bahasa sehari-hari, status hubungan kerja dibedakan antara status tetap dan kontrak. Fakta di lapangan menunjukkan ada kecenderungan yang kuat bahwa banyak perusahaan menerapkan sistem kerja kontrak.

2. Fleksibilitas dari Segi Pengupahan

Salah satu dampak langsung yang harus dialami buruh dari perubahan status kerja tetap ke kontrak adalah soal upah. Dari data yang ditemukan ada kecenderungan bahwa status kontrak berarti besaran upah juga menurun. Ditemukan 87 perusahaan memberi upah buruh kontrak hanya sebatas UMK tanpa ada tunjangan lainnya. Dari paparan itu nampak bahwa terjadi diskriminasi upah antara buruh tetap dengan buruh kontrak. Buruh tetap masih menerima tunjangan-tunjangan dan fasilitas lain seperti premi hadir, tunjangan transport, uang makan, Jamsostek, sedang buruh kontrak hanya UMP/UMK saja.

3. Fleksibilitas Jam Kerja

Jam kerja merupakan variabel yang krusial dalam hubungan kerja. Karena jam kerja menjadi faktor upah (*time rate*) ada gejala bahwa jam kerja mulai

⁶ Forum Pendamping Buruh Nasional, *Kondisi Perburuhan dan Praktek Sistem Kerja Kontrak*, <http://fpbn2.blogspot.com/2006/09/kondisi-perburuhan-dan-praktek-sistem.html>

difleksibelkan. Artinya bahwa panjangnya jam kerja tidak selalu berbanding lurus dengan besaran upah yang diterima. Jam kerja juga menjadi variabel aturan normatif, namun demikian tidak selalu ditaati oleh perusahaan. Kasus yang ditemukan adalah bahwa panjang-pendeknya jam kerja ditentukan oleh target produksi. Artinya, patokan kerjanya adalah target produksi. Apabila target tidak tercapai, berarti jam lembur tidak dibayar.

4. Fleksibilitas Fasilitas Jaminan Sosial

Perubahan dari buruh tetap ke kontrak juga membawa implikasi langsung soal jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan negara terhadap buruh. Negara mengatur jaminan sosial melalui UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Buruh mendapat perlindungan jaminan sosial berdasarkan kontribusinya sendiri dan pengusaha. Bagi pengusaha kontribusi jaminan sosial menjadi *labour cost*. Menurut aturan, bahwa buruh dalam status apapun mesti mendapatkan jaminan sosial/BPJS (sebelumnya jamsostek).⁷ Akan tetapi fakta di lapangan ditemukan bahwa buruh kontrak tidak mendapatkan jaminan apapun, entah itu pensiun maupun kesehatan.

5. Kasus-kasus Lain Dibalik Fleksibilitas

Peristiwa demi peristiwa menandakan litany kepedihan kaum buruh yang sedang dilanda bencana fleksibilitas. Kasus-kasus PHK, penundaan bayar upah atau meliburkan tanpa batas waktu adalah upaya-upaya fleksibilisasi hubungan kerja. Motif-motif yang sering muncul untuk mengubah status tetap ke kontrak melalui penutupan pabrik, pemutihan masa kerja, sepi order dan target produksi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin maraknya praktek hubungan kerja kontrak semakin mengaburkan dan memperparah kondisi perburuhan di berbagai daerah atau bahkan di Indonesia. Fleksibilitas yang bagi Bapenas & Depnakertrans sebagai solusi untuk menurunkan angka pengangguran dan memperluas kesempatan kerja justru berdampak sebaliknya. Sebab, proses PHK semakin mudah dan mendapatkan pekerjaan kembali makin sulit. Maka dapat dipastikan bahwa dengan kebijakan fleksibilitas angka pengangguran justru makin tinggi.

Kondisi ini membawa dampak psikologis bagi pekerja/buruh

⁷ Lihat (<http://www.antarakaltim.com/berita/14250/peralihan-jamsostek-ke-bpjs-tanpa-likuidasi>)

maupun ekonomis. Pertama, tidak ada kepastian kerja dan mengaburkan perencanaan masa depan. Kedua, kesejahteraan buruh makin berkurang karena perubahan status kerja bentuk-bentuk perlindungan makin hilang. Ketiga, semakin memiskinkan buruh industri karena komponen-komponen pengupahannya semakin berkurang. Semua ini disebabkan oleh kebijakan ketenagakerjaan yang timpang. Yakni kebijakan memperluas kesempatan kerja (*job opportunity*) tidak dibarengi dengan perlindungan kerja (*employment security*) justru karena makin melemahnya peran negara.

Bagi serikat buruh kebijakan fleksibilitas pasar kerja akan membawa dampak sebagai berikut. Pertama semakin berkurangnya anggota. Kedua, semakin sulit mengorganisir buruh kontrak. Ketiga, dalam perannya, serikat buruh semakin banyak menghadapi berbagai kekuatan pada level; kekuatan pasar global/pengusaha, negara, pemerintah local maupun kekuatan informal di sekitar industri. Keempat, kepentingan serikat buruh baik secara normative maupun politis semakin tidak tidak diakomodasi oleh negara, karena regulasi hubungan industrial tidak lagi hanya ditentukan oleh negara/lokal tetapi oleh pasar/global. Pembuatan PKWT yang dibuat oleh pengusaha pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi pengusaha dan juga pekerja. Dalam hal ini PKWT memiliki peranan yang cukup besar baik terhadap pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena PKWT tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat bagi pengusaha dan pekerja. Dalam PKWT tersebut telah diatur ketentuan-ketentuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerja/buruh dan pengusaha/majikan, jika PKWT yang telah disetujui tersebut dilanggar oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat menuntut sesuai dengan ketentuan yang ada dalam PKWT.

Pelaksanaan Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan secara langsung, tanpa melalui perusahaan

penyedia jasa tenaga kerja, seperti yang penulis bahas dalam permasalahan ini. Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh menjadi pekerja/buruh atau karyawan dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.

Di 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 perundangundangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Menurut Soepomo dalam Asikin yang dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yakni :

- 1. Perlindungan Ekonomis**

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

- 2. Perlindungan Sosial**

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.

- 3. Perlindungan Teknis**

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

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 yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.

Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam PKWT

Untuk lebih jelasnya berikut penulis akan kemukakan beberapa perlindungan terhadap pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu:

1. Perlindungan Terhadap Pekerjaan Yang Bersifat Permanen

Dalam 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, sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) yang berbunyi: perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk 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 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pada pasal di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal tersebut. Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Terhadap pekerjaan 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.

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan oleh R. Soedarmoko di kawasan Jakarta Timur masih banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya.⁸ Penyimpangan tersebut salah satunya adalah tidak jelasnya jenis pekerjaan yang sebenarnya harus dilakukan oleh pekerja/buruh. Di mana dalam kontrak kerja pada beberapa perusahaan, tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan pada kontrak tersebut hanya tercantum jenis pekerjaan secara umum, yaitu produksi akan tetapi tidak dijelaskan di bagian produksi mana pekerja/buruh tersebut dipekerjakan dan apa jenis serta sifat pekerjaannya yang akan dilakukannya.

Berdasarkan keterangan dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur sebagaimana dimuat dalam R. Soedarmoko,⁹ menyatakan memang dalam pelaksanaan perlindungan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih banyak kerancuan, hal ini disebabkan oleh kurang jelasnya aturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu kerancuan tersebut terdapat dalam kontrak kerja yang dibuat terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana dalam kontrak tersebut tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Sehingga selain menyulitkan dalam melakukan pengawasan ketika terjadi sengketa, pihak pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga tidak bisa menuntut banyak karena ketidakjelasan tersebut.

2. Perlindungan Upah

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

⁸ R. Soedarmoko, *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan*, Tesis, (Semarang: Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, 2008), hlm. 50

⁹ *Ibid.*

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. Pada penjelasan tersebut dijelaskan, 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.

Dari hal di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh telah diberikan dengan baik, dimana ketentuan upah ini berlaku secara umum yaitu baik terhadap pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

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:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan:

- a. Kebutuhan hidup minimum;

- b. Indeks harga konsumen;
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama. Terdapat perbedaan terhadap upah yang diterima oleh pekerja tetap dan pekerja kontrak di perusahaannya, perbedaan itu lanjut Linda hanya tentang jumlah tunjangan yang diterima, karena pekerja tetap menerima tunjangan, sedangkan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak menerima semua tunjangan sebagaimana yang diterima oleh pekerja tetap.

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. Di mana hampir 40% upah yang diterima oleh pekerja habis hanya untuk biaya transportasi. Sehingga diperlukan intervensi yang nyata dari pemerintah untuk membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

3. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, perlu penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Sistem Manajemen K3).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996, yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur

organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses an sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.¹⁰ Tujuan dan sasaran sistem manajemen K3 adalah menciptakan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.¹¹

Sejalan dengan upaya untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan dipertegas dengan dibentuknya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, khususnya Pasal 15 ayat (1) maka Perusahaan/ Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pkerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

Penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja adalah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja. Pengawasan atas pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Sedangkan Perusahaan yang bermaksud menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dapat melakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK);
- b. Bekerja sama dengan badan yang menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan;
- c. Secara bersama-sama dengan perusahaan lain menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan.

¹⁰ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 45.

¹¹ *Ibid.*

Sama halnya dengan pekerja yang mempunyai status tetap maka pekerja kontrak juga mempunyai hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Artinya dalam melakukan pekerjaannya maka pekerja kontrak wajib mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerjanya. Para pekerja kontrak juga cenderung melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap. Oleh sebab itu perlindungan yang diberikan kepada pekerja kontrak haruslah sesuai dengan apa yang diterima oleh pekerja tetap yang melakukan jenis pekerjaan yang sama.

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dalam Pasal 14-16 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas keikutsertaannya dalam BPJS. Dengan demikian Undang-Undang ini tidak mengeksklusifkan status pekerja tertentu saja yang dapat disertakan dalam program BPJS, termasuk pekerja yang terikat PKWT maupun PKWTT juga.

Semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan sering kali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, dengan demikian perlu upaya perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja ini sangat diperlukan, baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja dengan mengikutsertakan dalam BPJS. Karena melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.¹²

Program BPJS merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Dalam kaitannya dengan pekerja kontrak maka pekerja kontrak juga berhak untuk mendapatkan perlindungan melalui BPJS. Maka perusahaan harus memberikan perlindungan kepada pekerja kontrak dengan memasukkan pekerja kontrak tersebut dalam program BPJS.

Kendala-kendala yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan PKWT

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja

¹² Siswanto Sastrohadiwiryo, *Op. Cit.*, hlm. 114.

dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para pembuat Undang-Undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat Undang-Undang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pemberian perlindungan bagi para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak kalangan yang kemudian menjadi resah terhadap keadaan yang terjadi dan berkembang.

Kendala-kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain adalah:

1. Kendala Yang Berkaitan Dengan Peraturan

Sebagaimana yang telah penulis kemukakan juga sebelumnya, bahwa saat sekarang ini banyak pengusaha yang semakin berminat untuk memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena pengusaha menilai lebih efisien memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Memang jika dibandingkan secara langsung, memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibandingkan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karena untuk pekerja/buruh Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para pembuat Undang-Undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat Undang-Undang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pemberian perlindungan bagi para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak kalangan yang kemudian menjadi resah terhadap keadaan yang terjadi dan berkembang.

Kendala-kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain adalah:

2. Kendala Yang Berkaitan Dengan Peraturan

Sebagaimana yang telah penulis kemukakan juga sebelumnya, bahwa saat sekarang ini banyak pengusaha yang semakin berminat untuk memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena pengusaha menilai lebih efisien memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Memang jika dibandingkan secara langsung, memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibandingkan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karena untuk pekerja/buruh pihak pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga tidak bisa menuntut banyak karena ketidakjelasan tersebut.¹³

Untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), agar para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Misalnya dengan lebih memperjelas aturan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), salah satunya adalah memperjelas pengertian tentang batasan-batasan dari makna kata “pekerjaan tertentu” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang

3. Kendala Yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini menurut Sri Gambir Melati Hatta, timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak

¹³ R. Soedarmoko, *Op.Cit.*, hlm. 63

yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.¹⁴

Kondisi tersebut di atas terjadi karena rendahnya posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh. Ada beberapa hal yang menyebabkan posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh yang rendah, yaitu :¹⁵

- a. *Supply* tenaga kerja yang lebih besar dari pada *demand*, dalam hal ini peningkatan angkatan kerja tidak dibarengi oleh penyediaan lapangan kerja;
- b. Rendahnya pendidikan;
- c. Rendahnya keterampilan.

Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Hal ini jelas tidak memberikan perlindungan terhadap tujuan pembangunan ketenagakerjaan, karena jelas-jelas pekerja/buruh dimanfaatkan akibat posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh yang rendah untuk menerima perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak.

Untuk kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, menurut penulis, kalau perlu demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, negara perlu turut campur demi kepentingan umum. Pemerintah seyogyanya membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena hal ini akan lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan.

4. Kendala Yang Berkaitan Dengan Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan

¹⁴ Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, (Bandung: PT. Alumni, 1999), hlm. 139.

¹⁵ Amalia Farah Alam, *PHK dan Posisi Tawar Buruh*, Media Indonesia, 20 Desember 2005.

hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Di samping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik. Pelaksanaan pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugasnya dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kendala yang dihadapi oleh badan pengawas ketenagakerjaan dalam pemberian perlindungan pekerja/buruh dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), menurut pihak Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur, sebagaimana terungkap dalam penelitian R. Soedarmoko¹⁶, adalah karena ketidakjelasan peraturan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), salah satunya adalah terhadap pembuatan kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana dalam kontrak kerja yang dicatatkan kepada kami sebagaimana yang disyaratkan oleh penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak pernah dijelaskan secara rinci apa pekerjaan yang akan dilakukan, apakah sekali selesai atau pekerjaan yang merupakan promosi sehingga kami dari Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur memang kesulitan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), apalagi jumlah mereka ribuan orang. Untuk mengatasi kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 68

pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan, yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain itu sebaiknya fungsi pengawasan lebih ditingkatkan karena keberadaan pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara umum memang sering dijadikan sebagai cara untuk mendapatkan keuntungan lebih besar melalui pengurangan biaya buruh (*labour cost*) oleh pengusaha, sehingga posisi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berada dalam kondisi yang mengkhawatirkan, oleh karena itu diperlukan perhatian yang lebih dari pemerintah salah satunya adalah melalui pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam PKWT dapat di laksanakan dengan 2 (dua) cara, yaitu:
 - a. Secara Umum, yang meliputi;
 - 1) Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup;
 - 2) Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi; dan
 - 3) Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.
 - b. Secara Khusus, yaitu perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis yang bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban dapat terpenuhi.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya belum berjalan secara optimal mengingat masih

sering terjadi pelanggaran dikarenakan ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Oleh karena itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya yaitu PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan yaitu pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu.

2. Permasalahan dan kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh diantaranya; kendala yang berkaitan dengan peraturan, kendala yang berkaitan dengan pembuatan/atau bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan kendala yang berkaitan dengan pengawasan. Faktor lain yang menjadi penghambat terlaksananya penegakan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam PKWT adalah kurangnya Perhatian Pemerintah terhadap peranan dan fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tidak ditempatkan dalam posisi dan jabatan yang berhubungan dengan tugas dan fungsi pengawasan. Perlu ditingkatkan kembali kepada petugas pengawas ketenagakerjaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas agar dapat melakukan pengawasan dengan baik dalam rangka menciptakan ketertiban serta diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada pekerja/buruh yang dilakukan oleh perusahaan. Sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan peraturan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.
3. Peran serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan khususnya dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam PKWT yaitu, adanya 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, khususnya PKWT. Kemudian lewat perundang-undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggungjawab kepada masing-masing pihak, bahkan diantaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan yuridis yang lebih kuat dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya. Hal ini dapat terlihat bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terdapat pengaturan tersendiri dalam sub bab tentang hubungan kerja. Kemudian dibuatlah peraturan pelaksanaannya yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.

Perusahaan dapat menerapkan sistem *outsourcing* dengan status PKWT sepanjang PKWT memuat klausul yang memberi jaminan perlindungan hak pekerja/buruh. Dan bagi perusahaan yang melanggar perjanjian tersebut dapat dikenakan sanksi.

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang dikemukakan diatas, berikut ini akan ditampilkan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Sebaiknya pemerintah dalam rangka meningkatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) agar membuat bentuk/format Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara baku dan seragam sehingga pengawasan yang dilakukan oleh petugas pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada setiap perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar.
2. Karena pekerja/buruh kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak menerima berbagai tunjangan dan fasilitas sebagaimana yang diterima oleh pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), maka sebaiknya upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lebih

ditingkatkan atau disesuaikan dalam bentuk semacam upah minimum bagi pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) demi perlindungan bagi mereka, karena belum tentu akan diperpanjang kontraknya atau mendapatkan pekerjaan dalam waktu dekat apabila mereka di berhentikan (PHK). Dengan meningkatkan upah mereka diharapkan kesejahteraan mereka juga semakin meningkat.

Sebaiknya pada Pasal 54 ayat (1), Pasal 56 ayat (2), Pasal 59 ayat (4) dan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perlu adanya perubahan terhadap pasal-pasal tersebut dalam rangka untuk meningkatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berkaitan dengan isi perjanjian, jenis pekerjaan dan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta akibat hukum bila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diakhiri sepihak oleh Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1987)
- Imam Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Harvarindo, 2005).
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan PerUndang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005).
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)
- Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, (Bandung: PT. Alumni, 1999).
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet. I, (Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII).

JURNAL:

- Amalia Farah Alam, *PHK dan Posisi Tawar Buruh*, Media Indonesia, 20 Desember 2005.
- R. Soedarmoko, *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan*, Tesis, (Semarang: Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, 2008).

Perundang-Undangan :

Republik Indonesia, UU Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 58, Tahun 2016 Lembaran Nomor 251, Tahun 2024 Lembaran Nomor 1

Republik Indonesia, UU Nomor 27 Tahun 2022 lembaran negara tahun 2022 nomor 196

General Data Protection Regulation

California the California Consumers Privacy Act

The Connecticut Act Concerning Data Privacy and online monitoring

INTERNET:

Forum Pendamping Buruh Nasional, Kondisi Perburuhan dan Praktek Sistem Kerja Kontrak, <http://fpbn2.blogspot.com/2006/09/kondisi-perburuhan-dan-praktek-sistem.html>.

Indrasari Tjandraningsih, Rina Herawati, dan Suhadmadi, *Diskriminatif dan Eksploitatif: Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*, Laporan Penelitian, (Bandung: AKATIGA-FSPMI-FES, 2010

Lihat (<http://www.antarakaltim.com/berita/14250/peralihan-jamsostek-ke-bpjs-tanpa-likuidasi>)

Lihat <http://sp2010.bps.go.id/>.

Nazarudin Siregar, *Pokok Permasalahan Dalam Hubungan Industrial*, www.nakertrans.go.id, Oktober 2005.