

EKSISTENSI DAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KONTRAK DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Pada Institut Kesenian Jakarta)

NGATIRAN
UNIVERSITAS PAMULANG
tirankaryo@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Hal ini karena tenaga kerja adalah sebagai pelaku dan subyek pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan atau obyek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Oleh karena itu diharapkan tenaga kerja dapat melaksanakan fungsinya dengan baik melalui pemberian kesempatan kerja yang merata, perlindungan terhadap hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan, pemberian jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan dan semua aspek ketenagakerjaan. Tujuan dari penelitian adalah untuk memahami keberadaan tenaga kontrak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Untuk memahami perlindungan hukum terhadap tenaga kontrak pada Institut Kesenian Jakarta sudah sesuai dengan Undang- Undang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris istilah lain yang digunakan adalah: Penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, karena bertitik tolak dari data primer, yaitu data yang didapat langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan. Dilihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sifat hubungan kerja antara dinas dan tenaga kontrak banyak tidak memenuhi syarat untuk dapat dikatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataukah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT), mengingat perjanjian tersebut tidak sesuai dengan pengaturan Pasal 56 hingga Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan (pengaturan untuk PKWT) karena perjanjian yang dibuat tidak tertulis, jenis pekerjaan bukan kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajajaan, dan juga tidak sesuai dengan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan (pengaturan untuk PKWTT) yaitu untuk menjadi tenaga tetap tidak adanya masa percobaan selama 3 bulan

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kontrak



I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Hal ini karena tenaga kerja adalah sebagai pelaku dan subyek pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan atau obyek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Oleh karena itu diharapkan tenaga kerja dapat melaksanakan fungsinya dengan baik melalui pemberian kesempatan kerja yang merata, perlindungan terhadap hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan, pemberian jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan dan semua aspek ketenagakerjaan.

Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan struktural dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bagi bangsa Indonesia menyebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal ini menunjukkan bahwa setiap warganegara Indonesia tanpa memandang suku, ras, jenis kelamin, dan lain-lain, mempunyai hak yang sama untuk mendapat pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan.

Sampai saat ini Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan bersumber pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Dalam undang-undang ini hubungan kerja dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu hubungan kerja tetap, hubungan kerja kontrak dan hubungan kerja melalui pihak ketiga

Hubungan kerja tetap didasari oleh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) dan mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan (Pasal 56 dan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sedangkan hubungan kerja kontrak didasari oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan (Pasal 56 dan Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sementara itu hubungan kerja melalui pihak ketiga didasarkan pada ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja kontrak dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis yaitu tenaga kerja yang diperoleh melalui pihak ketiga yang



biasa disebut sebagai tenaga *outsourcing* dan tenaga kontrak yang langsung diupayakan oleh perusahaan atau instansi sendiri.

Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan¹.

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak pernah ditemukan kata *outsourcing* secara langsung, namun Undang-undang ini merupakan tonggak baru yang mengatur dan mendelegasi permasalahan *outsourcing*. Istilah yang dipakai dalam undang-undang ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh. Istilah tersebut diadopsi dari istilah yang dipakai dalam KUHPerdara seperti sebagaimana telah dijelaskan diatas. Lebih spesifik ketentuan yang mengatur *outsourcing* dapat ditemukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan².

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh.³ Selanjutnya dalam Pasal 65 yang intinya menyatakan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pengaturan lebih lanjut mengenai peraturan ini ditetapkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain⁴. Pasal 66 mengatakan bahwa pekerjaan yang dapat dijadikan dalam perjanjian *outsourcing* adalah pekerjaan-pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok atau proses produksi dari suatu perusahaan, kecuali untuk kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses

¹S.Gunarto, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2006, hal. 27

²Indrajit dan Djokopranoto. *Proses Bisnis: Outsourcing*. PT. Grasindo, Jakarta, 2006. h.3.4

³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Edisi Revisi. Cetakan Kelima*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hal. 189

⁴Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visimedia, Jakarta, 2009, hal. 15

produksi⁵. Pada Pasal 66 ayat (1) dijelaskan bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusahanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/ buruh dengan PKWT dan/atau PKWTT.

Demikian halnya dengan istilah tenaga kerja kontrak yang diupayakan oleh perusahaan atau instansi sendiri juga tidak ditemukan istilah pekerja kontrak dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan istilah tenaga kerja kontrak, pekerja kontrak, kontrak kerja maupun system kerja kontrak. Pada Pasal 56, 57, 58 dan 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut dengan nama PKWT.

Terjadinya perekrutan tenaga kontrak pada Institut Kesenian Jakarta disebabkan karena kebutuhan yang sangat urgent. Untuk kepetingan sebuah Perguruan Tinggi Seni di Jakarta yang di karenakan wilayah area Kampus yang cukup luas, maka perlu penambahan tenaga Keamanan untuk menjaga dan mengamankan jalannya aktifitas belajar mengajar dalam hal ini Satpam bertugas sebagai tenaga keamanan yang secara rutin bertugas untuk melaksanakan penataan, pemantauan area parkir kendaraan dan pengamanan phisik lainnya.

Di dalam surat pernyataan yang di tanda tangani oleh tenaga kontrak pada Institut Kesenian Jakarta, yang merupakan isi dari perjanjian lisan, Ternyata Belum Mendapatkan Perlindungan Hukum. Contoh perlindungan hukum yang belum diterima oleh tenaga kontrak yaitu belum adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Tugas tenaga kontrak Satpam Institut Kesenian Jakarta adalah pencegahan dan penanggulangan kebakaran. Tugas ini merupakan tanggung jawab tenaga kontrak yang sangat beresiko.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah keberadaan tenaga kontrak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kontrak pada Institut Kesenian Jakarta sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

⁵ Bungasan Hutapea, "Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Outsourcing", *Jurnal Penelitian Hukum APHI, DE JURE*, 1410-5632 Vol.10. No. 3, 2010, hal. 297



II. METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan tesis ini diperlukan ketersediaan data yang obyektif dan ada hubungannya dengan pokok permasalahan yang akan dibahas dan untuk memperoleh data tersebut dipergunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris istilah lain yang digunakan adalah: Penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, karena bertitik tolak dari data primer, yaitu data yang didapat langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan. Penelitian lapangan di lakukan melalui pengamatan (observasi), wawancara ataupun penyebaran kuesioner⁶.

2. Sifat penelitian

Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat⁷. Dalam penelitian ini memperkuat teori yang sudah ada dan dapat menggunakan data kualitatif.

3. Data dan sumber data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari 2 sumber data, yaitu:

- a. Data primer ini merupakan data yang diperoleh dari lapangan, yang dalam hal ini data dari hasil penelitian yang dilakukan di Institut Kesenian Jakarta.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh metode *library research*/ penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berjudul laporan dan seterusnya berhubungan dengan masalah yang dibahas⁸.

⁶ Bambang Wahyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal. 16

⁷ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta h. 25

⁸ Bambang Wahyo, *Op.cit.* h. 16

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Sistem Perekrutan Tenaga Kontrak Pada Institut Kesenian Jakarta

Institut Kesenian Jakarta adalah sebuah perguruan tinggi yang berkedudukan di Jakarta, Indonesia. Institut ini khusus mengajarkan bidang-bidang seni yang meliputi seni rupa, seni peran, dan perfilman. Kali pertama, lembaga ini bernama LPKJ (Lembaga Pendidikan Kesenian Jakarta) yang didirikan oleh Gubernur DKI Jakarta Ali Sadikin, dan diresmikan pada tanggal 25 Juni 1976 oleh Presiden Suharto.

Hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja adalah terikat dengan suatu ikatan perjanjian, yaitu seseorang yang tidak boleh diperbudak, diperlulur maupun diperhambat, kesepakatan kerja waktu tertentu merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial yang serasi, aman dinamis berdasarkan Pancasila. Tata cara pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu yang ada perlu dilengkapi dengan berpedoman kepada isi dan jiwa hubungan industrial Pancasila. Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban, menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketengakerjaan dan peraturan perusahaan sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menentukannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat martabat manusia. Pengumpulan data dan informasi mengenai dasar penetapan pekerja digolongkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta penulis lakukan dengan mengadakan wawancara dengan Nurhayati selaku kepala Personalia di Institut Kesenian Jakarta.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidak mampu sumber daya manusia maupun karena kelaziman atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat antara Institut Kesenian Jakarta dengan



tenaga kerja sifatnya tertulis artinya perjanjian kerja waktu tertentu itu ada sejak adanya ikatan sepakat dalam artinya perjanjian kerja waktu tertentu dibuat bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja dengan demikian dengan adanya kata sepakat merupakan sahnya suatu kontrak. Berdasarkan data dan informasi dari hasil penelitian data sekunder yang berupa blanko perjanjian Perjanjian Kerja. Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh calon pekerja yang diterima sebagai pekerja pada Institut Kesenian Jakarta. Hubungan kerja Institut Kesenian Jakarta dengan tenaga kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Adapun isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta memuat:

- a. Identitas para pihak (Nama, yang diwakili oleh, jabatan, Nomor pengenal KTP, tempat dan tanggal lahir ,alamat ,)
- b. Status dalam hubungan kerjanya (perjanjian kerja untuk waktu tertentu)
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu e. Besarnya upah dan cara pembayaran
- e. Sanksi maupun kesanggupan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu⁹

Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur dalam Kepmen Nomor: Permen No. 19 Tahun 2012 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, dan pasal 59 ayat (3) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Dalam membuat suatu kesepakatan kerja tertentu batasnya 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang dan diperbaruhi untuk satu kali saja karena suatu hal yang tertentu. Perpanjang tersebut hanya dapat dilakukan 1 (satu) tahun kesepakatan kerja waktu tertentu tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun. Hubungan kerja yang ada di Institut Kesenian Jakarta juga berpedoman pada perjanjian kerja Waktu Tertentu antara perjanjian kerja Waktu Tertentu Institut Kesenian Jakarta dengan tenaga kerja. Hubungan kerja tersebut berupa hubungan industrial pancasila, yang bertujuan untuk melancarkan perusahaan baik berstatus tetap maupun kontrak adalah sama yaitu saling menghormati kedudukan masing-masing dan saling bekerja sama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan.

⁹ Peraturan Pokok Kepegawaian Institut Kesenian Jakarta Tahun 2003



B. Proses Perjanjian Penggunaan Tenaga Kontrak Pada Institut Kesenian Jakarta

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nurhayati, selama penelitian dapat diketahui bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta sebagai berikut:¹⁰

1. Identitas para pihak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat di Institut Kesenian Jakarta ini dilakukan antara pihak Institut Kesenian Jakarta sebagai pihak pertama yang diwakili oleh General Manager dengan pihak pekerja sebagai pihak kedua. Perjanjian kerja tersebut diberi nama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hal itu dapat kita lihat dari judul perjanjian kerja yang akan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

2. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

Hubungan kerja untuk waktu terjadi Institut Kesenian Jakarta dan tenaga kerja terjadi setelah adanya mulai adanya kesepakatan kedua belah pihak setelah mendatangi isi perjanjian kerja waktu tertentu.

3. Tempat kerja

Dalam clausula perjanjian kerja untuk waktu tertentu, pihak pertama menentukan tempat atau bagian yang akan dipekerjakan atau lokasi kerja bagi pihak kedua untuk bekerja. Pekerja kontrak dari sektor produksi, dan semua bidang yang telah di tentukan di Institut Kesenian Jakarta.

4. Pihak pertama memberikan jadwal kerja.

Pemberian jadwal kerja ini diatur dalam peraturan perusahaan yang mana perusahaan Institut Kesenian Jakarta

Dalam hubungan kerja yang berdasarkan kepada Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan hubungan industrial pancasila, berbagai kebijakan dikeluarkan untuk memberikan perlindungan upah. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kerjaan menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari

¹⁰ Wawancara dengan Ibu Nurhayati tanggal 13 Desember 2016

penghidupan yang layak adalah jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua kebutuhan hidup secara wajar ini merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum dan kebutuhan fisik minimum. Oleh karena pemerintah menerbitkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 menyebutkan sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - 1) upah minimum;
 - 2) upah kerja lembur;
 - 3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - 4) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - 5) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - 6) bentuk dan cara pembayaran upah;
 - 7) denda dan potongan upah;
 - 8) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - 9) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - 10) upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - 11) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- d. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

C. Perlindungan Hukum, Ekonomi, Sosial Dan Teknis Tenaga Kontrak Pada Institut Kesenian Jakarta

Menurut Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja sesuatu diluar kehidaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan; atau yang biasa disebut dengan keselamatan kerja¹¹.

Kesegaran jasmani dan rohani adalah merupakan faktor penunjang untuk meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Kesegaran tersebut di mulai sejak memasuki pekerjaan dan terus di pelihara selama bekerja, bahkan sampai setelah berhenti bekerja. Kesegaran jasmani dan rohani tidak saja pencerminan kesehatan fisik dan mental, tetapi juga gambaran adanya keserasian penyesuaian seseorang dengan pekerjaannya, yang sangat di pengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, pendidikan dan pengetahuan yang dimilikinya. Manusia dan beban kerja serta faktor-faktor dalam lingkungan kerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Kesatuan seperti ini dinamakan roda keseimbangan dinamis. Apabila kesimbangan ini tidak menguntungkan, akan terjadi keadaan labil dan menyebabkan gangguan kesehatan, bahkan penyakit, cacat dan kematian.

¹¹ Zainal Asikin, *Loc.Cit.*

Tidak adanya perlindungan hukum bagi tenaga kontrak disebabkan oleh adanya dua faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Faktor Internal Yang Mempengaruhi Perlindungan Hukum Tenaga Kontrak
2. Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Perlindungan Hukum Tenaga Kontrak

Berbicara mengenai faktor eksternal perlindungan hukum tenaga kontrak akan berkaitan dengan masyarakat. Menurut Jumiko yang bekerja sebagai tenaga kontrak, ada dua hal yang menyebabkan kesehatan dan keselamatan tenaga kontrak penuh dengan resiko.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Dilihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sifat hubungan kerja antara dinas dan tenaga kontrak banyak tidak memenuhi syarat untuk dapat dikatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataukah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT), mengingat perjanjian tersebut tidak sesuai dengan pengaturan Pasal 56 hingga Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan (pengaturan untuk PKWT) karena perjanjian yang dibuat tidak tertulis, jenis pekerjaan bukan kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjaan, dan juga tidak sesuai dengan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan (pengaturan untuk PKWTT) yaitu untuk menjadi tenaga tetap tidak adanya masa percobaan selama 3 bulan.
2. Terdapat dua faktor perlindungan hukum pada Institut Kesenian Jakarta terhadap tenaga kontrak PKWT yang menimbulkan tidak adanya perlindungan yaitu faktor internal Perlindungan hukum tenaga kontrak akan berkaitan dengan lembaga, faktor yang mengakibatkan belum diberikannya kepastian perlindungan hukum dalam hal ini kesehatan dan keselamatan kerja, karena belum adanya anggaran pengadaan asuransi jaminan kesehatan dan keselamatan, sehingga perjanjian kesehatan dan keselamatan kerja antara tenaga kontrak dan Institut Kesenian Jakarta belum dapat di berikan.

B. Saran

1. Diharapkan Institut Kesenian Jakarta tidak keberatan diirikannya SP Pendidikan, di mana lebih memperjuangkan hak-hak perlindungan hukum tenaga kontrak dipenuhi agar PKWT dapat memperoleh hak-hak normatifnya, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana setiap pekerja mempunyai hak atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja melalui BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan yang di lihat dari resiko yang ditimbulkan dalam setiap kali bertugas.
2. Bagi tenaga kontrak pada Institut Kesenian Jakarta untuk lebih berhati-hati di dalam menjalankan tugas, karena mengingat pentingnya kesadaran akan keselamatan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- A Samuelson dan William D. Nordjaus, *Makro Ekonomi*, cet.ke-14, Jakarta: Erlangga, 1992
- Aminuddin *Hukum Tata Pemerintahan*, Jakarta, Kharisma Putra Utama. 2005
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hub. Kerja*, Bandung: Lubuk Agung, 2011
- Bambang Wahyu, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- Bungasan Hutapea, "Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Outsourcing", *Jurnal Penelitian Hukum APhi, DE JURE*, 1410-5632 Vol.10. No. 3, 2010
- Djumialdi, *Perjanjian*, cet.ke-2, Sinar Grafika, Jakarta, 2005
- Don Bellante dan Mark Jackson *Ekonomi Ketenagakerjaan* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia), 1990
- Dudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2003
- I Made Udiana, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, 2015,



- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* cet.ke-10, Jakarta, Djambatan, 1992
- Indrajit dan Djokopranoto. *Proses Bisnis: Outsourcing*. PT. Grasindo, Jakarta, 2006
- Kartasapoetra, G, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet I, Armico Bandung, 1982
- Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, cet. 1., (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 100/MEN/VI tahun 2004 *tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 ayat 3
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet.ke-1, (RajaGrafindo Perkasa, Jakarta, 2010), hal. 181
- Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan kontrak*, cet.ke-1, (Forum Sahabat, Jakarta, 2008
- Lili Rasjidi dan B Arief Sidharta, *Filsafat Hukum Madzab dan Refleksi*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2004, hal. 6
- Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, 2003, hal. 118
- Mariam Darus Badrul Zaman, *Kompilasi Hukum Perjanjian*, cet. 1, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001, hal. 88
- Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, cet. 2, Yogyakarta: Liberty, 1999 hal. 145-146; Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, cet. 1, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001, hal. 8
- Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan* (Jakarta: Visimedia), 2009
- _____, *Panduan Membuat Peraturan dan Perjanjian dalam Perusahaan*, Jakarta: Pustaka Yustisia, 2011
- _____, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visimedia, Jakarta, 2009
- Musrihah, *Dasar dan Toeri Ilmu Hukum*, PT. Grafika Persada, Bandung, 2000
- N.L.M. Mahendrawati, "Perjanjian Outsourcing Dalam Kegiatan Bisnis", *Kertha Wicaksana*, Vol.15. No 2, 2009, hal. 151
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada, Jakarta, 2011,

R. Herlambang Perdana Wiratraman, *Dampak Kerja Kontrak Dan Outsourcing Dilihat Dari Segi Hak Asasi Manusia*, Makalah disampaikan pada acara Dialog Publik: Kajian Terhadap Sistem Kerja Kontrak dan *Outsourcing*, diselenggarakan oleh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Komite Wilayah Kabupaten Gresik, 25 Maret 2007

Rajaguguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, cet.ke-1, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002), hal.77

Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, cet. 1 Jakarta: Program Pascasarjana FHUI, 1003, hal. 190

