

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH DALAM
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI TINJAU DARI
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Irvan Ahmarudin, Erlanda Novriadi, Yosi Firmansyah
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
irvanppd@gmail.com

ABSTRACT:

A work agreement is an agreement between a worker/laborer and an entrepreneur or employer which contains the terms of work, rights and obligations of the parties. One form of work agreement is a specified time work agreement (PKWT). The thing that causes problems is that there are many violations in the application of the Specific Time Work Agreement (PKWT) system, the Specific Time Work Agreement (PKWT) that is implemented is not in accordance with or does not even refer to the Specific Time Work Agreement (PKWT) rules regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. This study aims to find out about how the implementation of workers or laborers in the Specific Time Work Agreement (PKWT) since the enactment of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The research method used is normative method. Legal protection is always related to government power and economic power. In relation to government power, the issue of legal protection for the (governed) people against the (governing) government. With regard to the people, in Article 1 paragraph 3 of Law Number 13 of 2003 concerning employment, a worker or laborer is any person who works and receives wages in other forms. If in the employment agreement the employer terminates the employment relationship (PHK), namely terminating the employment relationship due to a certain matter which results in the end of the rights and obligations of the worker, then it is very important to carry out legal protection for the worker/laborer. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, authorized officials, especially the local Manpower Service, should carry out direct supervision and guidance to the field.

Keywords: work agreement, workers, PKWT

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu membantu 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.¹

Era globalisasi dan pasar bebas belum berjalan sepenuhnya. Akan tetapi aroma persaingan antar perusahaan barang maupun jasa, baik didalam negeri maupun luar negeri, sudah sedemikian terasa ketatnya. Dalam iklim pasar bebas semacam itu, hanya perusahaan yang efisien dengan produk yang berkualitas tinggi saja yang akan mampu bertahan dalam seleksi tersebut. Kondisi demikian memaksa perusahaan untuk melakukan berbagai upaya efisiensi disegala bidang, dan pada saat yang bersamaan harus meningkatkan kualitas produk maupun layanannya.

Perubahan masa depan Indonesia menyangkut banyak dimensi, salah satunya adalah dimensi ekonomi yang ditopang oleh industrialisasi. Dalam hal ini industri tidak hanya dapat dipahami sebagai fenomena dimana mesin-mesin muncul, melainkan juga sebagai fenomena perubahan makna kerja dan ekonomi politik. Selain perubahan hubungan industrial, perubahan situasi ini

juga telah membawa konsekuensi terhadap kehidupan buruh secara sosial maupun kebijakan-kebijakan industrial yang ditetapkan dalam konteksnya masing-masing.

Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi tenaga kerja lebih penting dari pada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang. Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit. Dengan adanya perjanjian kerja maka akan lahir perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Sedangkan hubungan bisnis adalah hubungan yang didasarkan pada hubungan keperdataan.

¹ Kegiatan Penelitian Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pamulang Tahun Akademik 2022 / 2023 berdasarkan No Kontrak : 2828-181/C.11/LL.SPKP/UNPAM/XI/2022

Pengaturan perjanjian bisa kita temukan didalam buku III bab II pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi, suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainya atau lebih. Disisi lain ada pula yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari uraian tersebut maka dapat diterangkan bahwa perjanjian adalah sebuah kesepakatan antara dua orang atau lebih dalam lapangan hukum kebendaan untuk saling memberi atau menerima sesuatu. Menurut pasal 50 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, suatu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara penguasa dan karyawan.

Segala biaya yang perlu dikeluarkan dalam rangka pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja menjadi tanggung-jawab pengusaha. Batasan waktu sebuah perjanjian kerja merefleksikan jangka waktu berapa lama seorang terikat kesepakatan untuk melakukan pekerjaan dengan perusahaan. Ada 2 macam perjanjian kerja dalam batasan waktu, yaitu :

1. PKWTT (Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu).
2. PKWT (Perjanjian kerja waktu tertentu)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal 3 bulan). Pekerja atau buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus minimal sesuai dengan upah minimum yang berlaku. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak, yang pekerjaanya sering disebut karyawan kontrak yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu pekerjaan. Dalam prakteknya dilapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja, sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen diperusahaanya. **(Lalu Husni,2000:60)** Pekerja waktu tertentu merupakan pihak yang dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila

terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan, maka pekerja waktu tertentu tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja tetap, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun. Masa kerja waktu tertentu tidak merupakan faktor penentu karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbaharui, sehingga masa kerja dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak antara perusahaan dengan pekerja waktu tertentu tersebut. Tujuan diadakan perjanjian kerja waktu tertentu ini adalah untuk mengetahui hak dan kewajiban kedua belah pihak baik itu pengusaha maupun pekerja dalam melaksanakan ketentuan pekerjaan dan tata tertib perusahaan guna meningkatkan produktifitas kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis merasa tertarik untuk melihat dan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah dengan judul **“Perlindungan Hukum bagi Pekerja atau Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Tinjau dari Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”**

PERMASALAHAN

Penelitian ini mengkaji tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja atau Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Tinjau dari Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan agar penelitian tidak melebar terlalu jauh dari substansi, maka penelitian ini penulis batasi hanya yang berkaitan dengan masalah-masalah yaitu, **Pertama** Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan hukum terhadap Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? Dan **Kedua** Bagaimana Kendala-Kendala Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pemberian Perlindungan Pekerja/Buruh dan Solusinya?

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologis artinya sesuai dengan metode atau cara-cara tertentu.

Sistematik adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dengan kerangka tertentu. Normatif Studi kasus normatif yang digunakan dalam penelitian hukum normatif adalah suatu produk dari perilaku hukum seperti mengkaji undang-undang. Topik penelitian ini adalah hukum yang dianggap sebagai norma atau aturan sosial yang menjadi pedoman bagi perilaku setiap orang. Intervensi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, temuan hukum dalam kasus *in concreto*, sistem hukum, tingkat sinkronisasi, perbandingan hukum, dan sejarah hukum menjadi fokus utama penelitian hukum normative. Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah merupakan suatu penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian terhadap bahan hukum berupa perundang-undangan atau hukum tertulis.

Sesuai dengan judul dan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dan supaya dapat

memberikan hasil yang bermanfaat maka penelitian ini dilakukan dengan penelitian Yuridis Normatif. (Abdulkadir Muhammad,2004:52.)

PEMBAHASAN

Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan hukum terhadap Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan lain yang mengatur secara umum yaitu Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara rinci mengatur mengenai hak untuk hidup dan hak untuk tidak dihilangkan paksa dan/atau tidak dihilangkan nyawa, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan, hak wanita, hak anak, dan hak atas kebebasan beragama. Selain mengatur hak asasi manusia, diatur pula mengenai kewajiban dasar pemerintah dalam penegakan Hak Asasi Manusia (HAM). (Thamrin S,2017: 89)

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 kontrak. Keresahan dari masyarakat ini timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang dialami oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Pada kenyataan sekarang ini tengah adanya keresahan dari masyarakat tersebut justru banyak perusahaan-perusahaan yang mempunyai kecenderungan untuk memakai para pekerja dengan sistem kontrak tersebut, Dan pada umumnya dilakukan melalui pihak ketiga atau dikenal dengan istilah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi perusahaan yang membutuhkan pekerja/buruh baru untuk bekerja di perusahaannya dapat meminta kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mencari pekerja/buruh sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.

Banyaknya perusahaan yang memakai pekerja/buruh melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah karena cara tersebut lebih efisien, dimana perusahaan yang memakai

jasa perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak perlu memberikan tunjangan atau jaminan-jaminan lain terhadap pekerja/buruh, misalnya seperti tunjangan pendidikan, tunjangan hari kerja, jaminan kesehatan dan lain sebagainya. Karena dengan memakai pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja perusahaan hanya perlu membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan kontrak saja.

Jika diperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan pekerjaan dengan sistem kontrak bukanlah hal yang dilarang, karena dalam kenyataannya ada 2 (dua) bentuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dipraktekkan, yaitu ada Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dimana pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah Outsourcing.

Pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah outsourcing dimana pekerja/buruh yang berada di bawah perusahaan outsourcing/Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja akan dipekerjakan kepada perusahaan lain yang memberikan pekerjaan kepada perusahaan outsourcing/perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Meskipun bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, namun semua tanggung jawab terhadap berada di perusahaan outsourcing/perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Dengan kata lain pekerja/buruh yang ada di perusahaan outsourcing dipekerjakan atas nama outsourcing untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan outsourcing oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Dasar hukum dalam pelaksanaan hal sebagaimana diterangkan diatas adalah Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perusahaan dapat meyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Disamping itu juga ada 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 memperkerjakan

mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.

Berdasarkan keterangan yang penulis 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.

Namun sebagaimana yang telah dikemukakan pada awal bab ini, yaitu 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 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.

Adanya interpretasi bahwa PKWT dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan sementara, melahirkan praktek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT. Hal ini bisa disebabkan salah satunya karena ketidaktahuan. Ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan bahwa peneliti menemukan bahwasanya pekerja/buruh ada bahkan banyak yang tidak mengetahui sepenuhnya tentang isi atau aturan dalam perjanjian serta konsekuensi yang akan mereka terima ketika ada itikad buruk dari pengusaha dan ketidaktahuan pekerja/buruh juga inkonsistensi dalam Pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Selain alasan ketidaktahuan dan alasan kebutuhan hidup, juga faktor yang tidak kalah pentingnya ketika pekerja/buruh dihadapkan pada sulitnya lapangan pekerjaan dan persaingan dalam hal mencari lapangan pekerjaan. Pengusaha bisa dengan mudah secara sepihak melakukan tindakan yang dapat merugikan posisi pekerja/buruh dikarenakan ketidakseimbangan posisi di antaranya karena rendahnya

pendidikan pekerja/buruh sehingga tidak mengetahui hak dan kewajibannya, dan juga karena tidak memiliki keahlian khusus. Serta regulasi dalam hukum ketenagakerjaan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam realita tersebut akibatnya perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi yaitu, diantaranya tidak berhak atas sejumlah tunjangan Jamsostek, Asuransi Kecelakaan, Pensiun, uang penghargaan kerja pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), upah yang lebih rendah, tidak adanya jaminan kerja dan jaminan pengembangan karir.

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 diluar 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. Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
- b) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
- c) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
- d) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3)

- e) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1)
- f) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23)
- g) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh
- h) penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1)
- i) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2)
- j) Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84)

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1).
- k) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1)
- l) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1)
- m) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 104 ayat 1)
- n) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137)

- o) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145). (**Abdul Hakim,2003:61-62**)

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah antara lain sebagai berikut :

1. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial dan tenaga kerja (Pasal 3 ayat 2);
2. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja (pasal 8 ayat 1);
3. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (Pasal 12 ayat 1);
4. Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Pasal 16 ayat 1);
5. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas jaminan hari tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total atau tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15 UndangUndang Nomor 3 Tahun 1992).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun termasuk PKWT atau PKWTT sesuai dengan ketentuan tersebut maka berhak menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pengaturan hak atas kebebasan berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, di dalamnya terkandung hak (right) yang antara lain meliputi :

1. Hak membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga secara mandiri
2. Hak memilih wakil organisasi secara bebas tanpa tekanan atau campur tangan pihak lain
3. Hak mengorganisasikan kegiatan administrasi dan aktivitas secara bebas dan mandiri
4. Hak membuat program kerja organisasi
5. Hak untuk bebas dari campur tangan pemerintah dalam menjalankan kegiatannya
6. Hak untuk melakukan kerja sama dalam bentuk federasi atau konfederasi, maupun melakukan afiliasi dengan organisasi-organisasi pekerja pada tingkat internasional

7. Hak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha
8. Hak mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial;
9. Hak mewakili pekerja dalam lembaga 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 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.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur sebagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Untuk lebih jelasnya berikut akan dikemukakan 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.

Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 :

- Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- 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 atau penjajakan.

Pada Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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, Akan 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 pelaksana 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.

Dari keterangan yang dikemukakan tersebut terlihat bahwa perlindungan terhadap pekerja bagi pekerja/buruh yang diperkerjakan 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 sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) namun telah berubah statusnya menjadi pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yang maknanya dianggap sebagai karyawan/pekerja tetap.

Terhadap hal tersebut, berdasarkan penelitian penulis lakukan banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Penyimpangan tersebut salah satunya adalah tidak jelasnya jenis pekerjaan yang sebenarnya harus dilakukan oleh pekerja/buruh. Hal ini terlihat dari bentuk kontrak terhadap pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang penulis peroleh dari Dimana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT), dan pada kontrak tersebut hanya tercantum jenis pekerjaan secara umum, yaitu produksi akan tetapi tidak dijelaskan dibagian produksi mana pekerja/buruh tersebut dipekerjakan dan apa jenis serta sifat pekerjaannya yang akan dilakukannya.

Adanya keadaan tersebut tentunya dapat menimbulkan penyimpangan terhadap pelaksanaan perlindungan bagi pekerja atau buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), terutama menyangkut pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), karena sebagaimana diketahui bagian produksi merupakan kesatuan yang besar dapat memindahkan dan menempatkan pekerja/buruh dari satu bagian ke bagian lain sesuai kebutuhan perusahaan menepatkan pekerja/buruh dari satu bagian ke bagian yang tidak diatur atau tidak termasuk dalam pokok pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Karena pengawasan tidak setiap saat dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai lembaga pengawas dalam bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan untuk menghindari agar tidak terjadi penyelewengan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan, serta membantu terlaksananya kebijakan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan kegiatan pengawasan tercipta suatu yang berkaitan dengan penentuan atau evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan kerja dapat dilaksanakan. Dengan demikian pengawasan berfungsi untuk mencegah sekecil dan sedini mungkin terjadinya suatu penyimpangan dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan dalam suatu regulasi. Tanpa pengawasan proses pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan bisa terjadi penyimpangan atau bertentangan dari prosedur dan ketentuan yang ditetapkan.

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 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 Terhadap Upah

Seperti diketahui bahwa tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, Dengan demikian 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.

Pada penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa perlindungan terhadap kesejahteraan pada pekerja/buruh telah diberikan dengan baik oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana ketentuan upah ini berlaku secara umum yaitu baik terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

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 formulasi

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 sebab timbulnya hak (Pasal 96).

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 semua keterangan yang telah dikemukakan di atas terlihat bahwa, jika dilihat terhadap pengaturan yang ada perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama.

Menyatakan bahwa di perusahaannya terhadap para pekerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah diterapkan sistem pengupahan yang sebagaimana seharusnya yang diatur dalam undang-undang tenaga kerja. Soeherman juga menyatakan bahwa memang terdapat perbedaan terhadap upah yang diterima oleh pekerja tetap dan pekerja kontrak di perusahaannya perbedaan itu lanjut Soeherman hanya tentang jumlah tunjangan yang diterima, karena pekerja tetap menerima tunjangan, sedangkan pekerja/buruh dengan sistem perjanjian waktu tertentu (PKWT) tidak menerima semua tunjangan sebagaimana yang diterima oleh pekerja tetap.

Tabel Komponen-Komponen Upah Pekerja di Perusahaan Besar

Upah Tetap	Upah Pokok (dikaitkan dengan upah minimum) Tunjangan keluarga Tunjangan Masa Kerja
Berbagai Tunjangan	Tunjangan Makan Tunjangan Transportasi Tunjangan Kesehatan Tunjangan Pendidikan Bonus Prestasi Insentif untuk pekerjaan persatuan hasil Tunjangan kerja shift Tunjangan tugas khusus Lembur hari kerja Lembur hari minggu Lembur libur
Potongan-potongan	Jamsostek Pajak penghasilan Iuran serikat pekerja

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat, bahwa pekerja tetap memperoleh semua hak sebagaimana yang terdapat dalam tabel di atas sedangkan untuk pekerja kontrak atau yang memakai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dengan sendirinya tidak memakai semua komponen di atas, sehingga wajar ada perbedaan dalam pengupahan antara pekerja/buruh dengan pekerja/buruh kontrak atau pekerja/buruh memakai perjanjian waktu kerja tertentu.

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. Dimana 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.

Tanggung jawab negara menjadi salah satu kunci penting di dalam kehidupan bernegara, salah satunya adalah dalam masalah ketenagakerjaan. Amanat Pasal 27 ayat (2) menyebutkan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bila memperhatikan ketentuan pasal 27 ayat (2) tersebut, Negara dalam hal ini pemerintah Republik Indonesia berkewajiban menjamin setiap warga negara untuk dapat bekerja sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Dari perlindungan yang penulis kemukakan diatas dapat terlihat bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga ada terjadi penyimpangan terhadap penerapan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Bagaimana Kendala-Kendala Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pemberian Perlindungan Pekerja/Buruh dan Solusinya?

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. 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). Dimana 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 :

a) 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 dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai tunjangan dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan dan sebagainya. Dengan kata lain perusahaan hanya perlu mengeluarkan biaya untuk upah saja. Karena sebagaimana diketahui komponen upah terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya berupa upah pokok saja tanpa adanya tunjangan-tunjangan. Selain itu terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila mereka habis masa kontraknya, maka mereka tidak mendapatkan uang pesangon. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang harus menyediakan berbagai tunjangan, termasuk uang pesangon seandainya memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diberhentikan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mediator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memperkirakan memang ada perusahaan-perusahaan pengerah jasa tenaga kerja yang sengaja memanfaatkan dari kewajiban untuk membayar gaji secara tetap atau membayar pesangon ketika PHK.

Keadaan inilah yang kemudian menimbulkan keresahan di kalangan para pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dimana diketahui sebesar dua pertiga dari jumlah mereka yaitu pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak memberi kepastian untuk terus dapat bekerja, dimana mereka dengan mudah untuk diberhentikan dengan berbagai alasan. Yang lebih bahaya adalah banyak pengusaha yang kemudian memanfaatkan keadaan ini dengan mengikat para pekerja/buruhnya dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena dinilai menguntungkan pengusaha, yaitu antara lain:

- a Tidak ada kewajiban untuk membayar pesangon saat jangka waktu perjanjian kerja berakhir
 - b Pengusaha dapat menekan *labour cost*
 - c Lebih praktis, tidak perlu memberikan pensiun
 - d Tidak ada kewajiban memberikan pelatihan kepada pekerja
- b) Tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut calon pekerja baru.

Adanya keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sedangkan seperti yang diketahui salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Timbulnya keadaan tersebut adalah, karena tidak jelasnya pengaturan terhadap penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sehingga banyak dimanfaatkan oleh banyak pihak terutama pengusaha. Salah satu contohnya adalah tentang jenis dan sifat pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Seperti diketahui pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada dasarnya hanya untuk pekerjaan tertentu sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu 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.

Tetapi dalam pelaksanaannya ternyata tidak mudah untuk mendefinisikan makna dari untuk “pekerjaan tertentu” yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena penilaian dari sisi yang berbeda akan menghasilkan pandangan yang berbeda tentang pekerjaan tertentu tersebut. Serta tidak ada yang bisa menjamin bahwa pekerjaan tersebut akan selesai dalam sekali waktu. Karena dalam kenyataannya banyak pekerja/buruh yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun untuk pekerjaan yang sama, akan tetapi mereka memang tidak diputus selama sebulan, sebelum dilanjutkan dengan kontrak baru.

memang dalam pelaksanaan perlindungan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) masih banyak kerancuan, hal ini disebabkan oleh kurang jelasnya aturan tentang Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) masih banyak kerancuan, hal ini disebabkan oleh kurang jelasnya aturan tentang 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.

c) Kendala yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Pada kenyataannya di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian

kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

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 timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.

Dari apa yang telah diterangkan diatas, 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. hal tersebut memang sering terjadi karena dalam pembuatan perjanjian kerja, terutama yang dibuat untuk pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu, para pihak dalam hal ini pengusaha banyak yang berpedoman kepada hukum perjanjian yang terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang jelas-jelas bersifat terbuka, dimana para pihak dapat membuat perjanjian asal sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar asas dan peraturan yang ada serta kesusilaan.

d) Kendala yang Berkaitan Dengan Pengawasan

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

Disamping 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.

Pada lingkup pengawasan ketenagakerjaan (Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan) meliputi :

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan khususnya;
- b. Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan guna penyempurnaan atau pembuatan Undang-undang ketenagakerjaan;
- c. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.²

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), 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). Dimana dalam kontrak kerja yang dicatatkan kepada dinas ketenagakerjaan sebagaimana yang disyaratkan oleh penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak pernah dijelaskan secara rinci apa pekerjaan yang

² Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan

akan dilakukan, apakah sekali selesai atau pekerjaan yang merupakan promosi. kesulitan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT),

Penulis berpendapat bahwa memang pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dalam sistem hubungan kerja tersebut tidak dijelaskan apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan, akan tetapi hanya disebutkan secara umum, seperti di bagian produksi. Akan tetapi tidak dijelaskan di bagian produksi yang mana, apakah bagian produksi untuk produk baru atau produk yang sudah ada tidak dijelaskan, sehingga memang akan menyulitkan untuk melakukan pengawasan.

Solusinya untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan demikian terlihat, bahwa dalam pelaksanaan terhadap ketentuan perundang-undangan tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memang terdapat berbagai kendala, yang diantaranya adalah sebagaimana yang telah penulis kemukakan di atas.
2. Berdasarkan semua keterangan di atas, maka kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh, adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan yang ada terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja di mana dalam perjanjian kerja sering dibuar berat sebelah (sepihak) yang banyak merugikan pekerja/buruh, apalagi pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Terakhir adalah kendala pengawasan yang terjadi sebagai dampak dari lemahnya aturan hukum yang ada, salah satunya tentang kontrak kerja dimana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci

pekerjaan apa yang dilakukan, sehingga menyulitkan untuk melakukan pengawasan di lapangan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diuraikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengetahuan dan keilmuan yang penulis miliki, maka penulis akan mencoba memberikan solusi terhadap kendala-kendala yang ada dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan, sebaiknya pemerintah segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) agar 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 berbeda-beda. Karena adanya penafsiran yang berbeda akan menimbulkan kesulitan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
2. Untuk kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, menurut penulis kalau perlu demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, pemerintah membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena hal ini akan lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan. Untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap 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 hukum yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Terakhir untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008)
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. 2010). hlm. 61.
- Ridwan Khairandy, 2013, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan* (Bagian Pertama), Yogyakarta, FH UII Press.
- Thamrin S, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Pekanbaru, Alaf Riau, 2017.
- Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. (Malang: UIN Maliki Malang, 2012).
- Iman Soepono, 1987, “*Pengantar Hukum Perburuhan*”, Djambatan, hlm. 55

Peraturan Perundang-Undangan:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO.

Nomor 138 mengenai Usia Minimum untuk diperbolehkan Bekerja.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan.

Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 Pasal 1 ayat ayat (1).

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977.

Artikel Jurnal :

Saiful Anam & Patners, Pendekatan perundang-undangan (statute approach) dalam penelitian hukum | saiful anam & partners (saplaw.top), diakses 10 November 2022.