
Volume 1 No 2, Desember 2022

JUDAKUM (Jurnal Dedikasi Hukum)

Prodi Ilmu Hukum Universitas Dharma Andalas



**TINJAUAN YURIDIS HUBUNGAN KERJA ANTARA TENAGA
KERJA DENGAN PENGUSAHA PADA PT. ASIANA GASINDO BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Adi Aprilen *

Alumni Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Riau

Jl. KH. Ahmad Dahlan No.88, Kp. Melayu, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru,
Riau 28156

Abstract

This research is a descriptive method that aims to describe and analyze the problems contained in the Juridical Review of the Relationship between Workers and Employers in PT. Asiana Gasindo Based on Law Number 13 Year 2003 concerning Labor. The technique used in data collection is observation, recording, interview techniques. Basically, the protection of workers / laborers in their implementation has not run optimally, considering that there are still frequent violations, due to unclear rules regarding the application of employment agreements, especially with regard to certain jobs which according to their type and nature or work will be completed within a certain time, namely once completed or temporarily products that are still in trial.

Keywords: *Manpower, Employers, Law no. 13 of 2003 and Manpower.*

Intisari

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis masalah yang terdapat pada Tinjauan Yuridis Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja Dengan Pengusaha Pada Pt. Asiana Gasindo Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data adalah teknik observasi, rekaman, wawancara. Perlindungan terhadap pekerja/buruh pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang 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.

* Pekanbaru, adi1aprilien@gmail.com

Kata Kunci: Tenaga Kerja, Pengusaha, UU No. 13 Tahun 2003 dan Ketenagakerjaan**A. PENDAHULUAN**

Tenaga kerja (Sumber Daya Manusia) merupakan faktor yang utama dan strategis dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional, yakni dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Pada prakteknya mengelola sumberdaya manusia bukanlah perkara mudah dan enteng. Bukan seperti mengelola mesin yang senantiasa disuruh tanpa mengenal waktu, sedangkan mengelola sumber daya manusia adalah mengelola orang-orang yang mempunyai watak dan prilaku yang berbeda beda. Oleh sebab itu dibutuhkan seni dalam mengelola tenaga kerja agar mereka sukses dalam pekerjaannya yang akan memberikan kontribusi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Tenaga kerja merupakan faktor strategis dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional, yakni dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Bila bicara tentang ketenagakerjaan terutama di Indonesia hal ini tidak terlepas dari undang-undang ketenagakerjaan yang menyangkut perburuhan mengenai perundang-undangan yang menyangkut perburuhan, dikarenakan adanya pendapat masyarakat bahwa hukum itu hanya terdapat dalam undang undang, sehingga undang undang disamartikan dengan hukum. Ini merupakan pandangan yang keliru¹.

Bila bicara tentang ketenagakerjaan terutama di Indonesia hal ini tidak terlepas dari undang-undang ketenagakerjaan yang menyangkut perburuhan., Hukum perburuhan merupakan hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu². Dalam hubungan kerja terdapat perjanjian kerja yang jenis perjanjian yang merupakan persyaratan untuk buruh. Perjanjian kerja tersebut dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Dalam penjelasannya PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) merupakan perjanjian kerja dengan kontrak memiliki ketentuan sebagai berikut :

- a. Dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- b. Perjanjian tersebut disebut perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

¹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2016, h. 7

² *Ibid*, h.14

- c. Untuk perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, jika kemudian hari terdapat perbedaan antara keduanya, yang berlaku adalah perjanjian kerja berbahasa Indonesia.³

Sedangkan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dapat disebut perjanjian kerja tetap. Berdasarkan pasal 61 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dalam PKWTT berakhir jika terjadi hal-hal berikut :

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jadi PKWT dan PKWTT merupakan sebuah perjanjian antara buruh dan pengusaha dalam bekerja sama namun juga memiliki sumber hukum yang sesuai dengan ketenagakerjaan. Ada pun sumber hukum secara formal bukan hanya undang-undang saja tetapi juga *Algemeen Maatregel van Bestuur (AMB)*, *Ordonantie*, Peraturan pemerintah, keputusan presiden, peraturan menteri, keputusan menteri, kebiasaan, putusan, perjanjian, dan traktat.⁴

Mengakui bahwa batas-batas yang membidangi hukum perburuhan sulit didefenisikan secara tepat. Menurutnya hukum perburuhan adalah bagian dari hukum positif yang hakekatnya mengatur hubungan antara buruh dengan pemberi kerja (majikan), antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa. Inti dari defenisi menekankan pada hukum positif yang berlaku bagi orang yang berdasarkan perjanjian kerja, bekerja pada orang lain. Tenaga kerja buruh dalam praktiknya sebagai pelaksana kerja tentu senantiasa banyak mendapatkan masalah seperti pelanggaran hak mereka yang terabaikan.

Sikap tindakan maupun kebijakan pengusaha dan pemerintah saat ini mencerminkan adanya kesalahan paradigmatik dalam menempatkan posisi buruh. Tekanan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha ketimbang buruh. Dalam sebuah sistem perekonomian Indonesia yang kapitalistik, pengusaha lebih diposisikan sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi, karena itu pemerintah lebih banyak

³ Tim Visi Yustisia, *Pekerja Melek Hukum; Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Jakarta: Visimedia, 2016, h. 12

⁴ *Ibid*, h.14

memfasilitasi kelompok pengusaha ketimbang kelompok buruh. Akibatnya buruh dibayar sangat murah, bahkan termurah di antara Negara negara di Asia.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh diantaranya adalah banyaknya penyimpangan dan pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Penyimpangan dan pelanggaran tersebut seperti yang tampak pada fenomena adalah masalah pelanggaran hak-hak terhadap para pekerja sering terjadi seperti menyangkut masalah upah layak, tidak adanya asuransi BPJS ketenagakerjaan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, penyimpangan penyimpangan dan praktik Outsourcing Ketidakjelasan status ini sewaktu waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan atau di PHK tanpa uang pesangon, tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh, serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, kemudian pekerja/buruh tidak diikutsertakan dalam program jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Dengan realita yang terjadi diatas tentunya akan menjadi preseden yang buruk bagi pengusaha dan perusahaan yang bisa menyebabkan terjadinya perselisihan diantara buruh dengan pengusaha.

Kemudian juga hal ini diperparah dengan ketentuan perundang-undangan yang tumpang tindih, lemahnya penegakan hukum. Kerap ditemukan kasus-kasus pelanggaran hak pekerja yang begitu parah dan telah berlangsung begitu lama, sehingga sulit untuk diselesaikan. Dalam kasus lainnya, langkah yang diambil para buruh justru menjadi kontra produktif dengan tujuan perjuangan haknya, dan meninggalkan para buruh dalam penderitaan yang berkelanjutan. Situasi demikian menunjukkan fakta tidak efektifnya sistem keadilan bagi buruh yang melanggar haknya. Oleh sebab itu hendaknya semua elemen terkait yaitu pengusaha, buruh, dan pemerintah bisa duduk bersama menyelesaikan masalah ini secara baik sehingga semua nya jelas dan lebih mengedepankan penyelesaian win solution guna mewujudkan hukum perburuhan yang lebih baik dan manusiawi.

Fenomena yang terjadi penulis melakukan pengamatan secara langsung selama melaksanakan observasi awal di PT. Asiana Gasindo tersebut. Berdasarkan hasil dari observasi penulis PT. Asiana Gasindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pengolahan

gas. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 18 Januari 1996 berdasarkan akta pendirian Nomor 27 dari Notaris Hanani, SH. Dan direktornya saat ini yakni Alfred Wilyam Khotama. Pada awal pendiriannya, perusahaan hanya memproduksi Gas *Acetylene* dan *Oxygen*, namun sejalan dengan perkembangan waktu perusahaan-perusahaan baik pemerintah maupun swasta yang bergerak dalam bisnis pengolahan gas untuk memenuhi kebutuhan dari perusahaan industri lain yang menggunakan produk tersebut. PT. Asiana Gasindo merekrut tenaga-tenaga profesional dalam bidangnya masing-masing sehingga kesinambungan suplay dan kualitas hasil produksi dapat terjaga dengan baik yang berdampak pada kepuasan konsumen dan mitra bisnis lainnya. Namun kesejahteraan hak-hak buruh sangat kurang mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan.

Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha di PT. Asiana Gasindo, bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja hak-hak buruh di PT. Asiana Gasindo berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1. yang diperoleh dari setiap pertanyaan penelitian sudah dianggap memadai.
2. Merumuskan dan menafsirkan data tentang penelitian.
3. Mengambil kesimpulan akhir terhadap data-data dalam bentuk temuan umum dan temuan khusus.

B. PEMBAHASAN

a. Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja dengan Pengusaha di PT. Asiana Gasindo Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha secara umum terdapat perlindungan terhadap pekerja/buruh yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam pekerja banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari para pekerja itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap. Pada kenyataannya sekarang ini di tengah adanya keresahan dari para pekerja 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 diinginkannya.

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 Kerja 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* dan PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu) dapat disebut perjanjian kerja tetap.

Dasar hukum dalam pelaksanaan hal sebagaimana diterangkan di atas adalah Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Di samping 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 hubungan tenaga kerja dengan pengusaha terdapat 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. 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.

Menurut Soepomo dalam Asikin yang dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yakni⁵ :

⁵ Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003, h. 61-62

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.

b. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Hak-Hak Buruh di PT. Asiana Gasindo Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

1. Kendala Yang Berkaitan Dengan Peraturan

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 Gandi Sugandi, yaitu Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)-Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memperkirakan memang ada perusahaan-perusahaan pengerah jasa tenaga kerja yang sengaja memanfaatkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menghindari dari kewajiban untuk membayar gaji secara tetap atau membayar pesangon ketika di PHK⁶.

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 lain⁸ :

- 1) Tidak ada kewajiban untuk membayar pesangon saat jangka waktu perjanjian kerja berakhir,
- 2) Pengusaha dapat menekan labour cost;
- 3) Lebih praktis, tidak perlu memberikan pensiun;
- 4) Tidak ada kewajiban memberikan pelatihan kepada pekerja;
- 5) 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

⁶ Imam Sjahputra Tunggal, Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Penerbit Harvarindo, 2005, h. 29.

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).

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 diputus selama sebulan, sebelum dilanjutkan dengan kontrak baru.

Menurut Alferd, Manager HRD PT. Asiana Gasindo di Jln. Swadayah no 8 Desa Baru, hal itu suda sesuai dengan aturan hukum yang ada, jadi perusahaan ini tidak bisa dipersalahkan terhadap keadaan tersebut karena itu merupakan aturan yang berlaku. Jadi menurut saya pribadi kendala perlindungan tersebut terkait dengan tidak jelasnya aturan

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). 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.

2. 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 :

- 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 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) hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas. 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 ini 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.⁷

Dari keterangan yang dikemukakan di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika disuruh melakukan. Pekerjaan yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu 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

⁷ *Ibid*

berubah statusnya menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang maknanya dianggap sebagai karyawan/pekerja tetap.

Terhadap hal di atas, 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 PT. Asiana Gasindo di Jl. Swadayah no 8 Desa Baru. Di mana dalam kontrak kerja 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 dipekerja-kan 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, dan pada kontrak kerja tersebut penulis juga menemukan pasal yang menurut penulis rancu, yang berbunyi bahwa: PT. Asiana Gasindo dapat memindahkan dan menempatkan pekerja/buruh dari satu bagian ke bagian lain sesuai kebutuhan PT. Asiana Gasindo. Sehingga bisa saja PT. Asiana Gasindo menempatkan pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di 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.⁸

Terhadap keadaan tersebut, menurut Alferd William Khotama, Manager HRD PT. Asiana Gasindo di Jl. Swadayah no 8 Desa Baru yang penulis wawancarai pada tanggal 3 September 2018 menyatakan, bahwa dalam pelaksanaannya pemindahan pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Asiana Gasindo terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ada, seperti pada produksi, supir, helper, supervisor, security, koordinator

⁸ Djumialdji. 2008. Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika., h.18

transpor, koordinator produksi, marketing kantor, marketing lapangan, kasir, accounting, depolektor, dan teknisi. Sudah sesuai dan mengikuti ketentuan yang ada, dimana biasanya pekerja/buruh⁹.

3. Perlindungan Terhadap Upah

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

Dari hal di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap kesejahteraan para 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 diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana disebutkan dalam pasal 88 U No. 13/2003 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 diluar 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.

⁹ Wawancara dengan Alferd William Khotama, Manager HRD PT. Asiana Gasindo

- 10) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menentukan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah.
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan¹⁰.

Pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruhnya di bawah standar upah minimum. Pengusaha yang melanggar ketentuan ini dikenakan pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) sebagaimana diatur dalam pasal 185 UU No. 13/2003. Tindak pidana digolongkan kejahatan.¹¹

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. Terhadap keadaan yang sama, penulis tanyakan kepada Alferd William Khotama, Manager HRD PT. Asiana Gasindo di Jln. Swadayah no 8 Desa Baru yang penulis wawancarai pada tanggal 3 September 2018, menyatakan bahwa di perusahaannya terhadap para pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah diterapkan sistem pengupahan yang sebagaimana seharusnya yang diatur dalam undang-undang tenaga kerja. Alferd juga menyatakan bahwa memang terdapat perbedaan terhadap upah yang diterima oleh pekerja tetap dan pekerja kontrak di perusahaannya, perbedaan itu lanjut Alferd 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.¹²

C. PENUTUP

¹⁰ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Jakarta; PT. Gelora Aksara Pratama, 2016, h.198

¹¹ *Ibid*

¹² Wawancara dengan Alferd William Khotama, Manager HRD PT. Asiana Gasindo

Perlindungan terhadap pekerja/buruh pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang 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.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh diantaranya adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan, selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan pembuatan/atau bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), terakhir adalah kendala 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), untuk kendala yang jadi berkaitan dengan perjanjian kerja, demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh pemerintah sebaiknya membuat format perjanjian kerja waktu tertentu secara baku, dan 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.

D. BIBLIOGRAFI

- Abdul Hakim, 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Djumialdji. 2008. Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika.
- Imam Sjahputra Tunggal. 2005. Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Penerbit Harvarindo.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sendjun H. Manulang. 2001. Pokok-Pokok Hukum Ketenaga kerjaan Di Indonesia. Jakarta: Rhineka Cipta.

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

Tim Visi Yustisia. 2016. *Pekerja Melek Hukum; Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. Jakarta: Visimedia.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Wawancara dengan Alferd William Khotama, Manager HRD PT. Asiana Gasindo di Jln. Swadayah no 8 Desa Baru, pada tanggal 3 September 2018.