

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DITINJAU DARI
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021
TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH
DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Rasman Habeahan;Akmani
rasman_law@yahoo.co.id
STIH Painan, Banten

ABSTRAK

Pengaturan terhadap pelaksanaannya perjanjian kerja waktu tertentu secara khusus kemudian diatur dalam peraturan pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mulai berlaku sejak tanggal diundangkan yaitu tanggal 2 Februari 2021, penerapan pelaksanaan PKWT akhir-akhir ini banyak digunakan perusahaan karena efektif, efisien dan menguntungkan, akan tetapi disisi lain dalam pelaksanaan sifat, jenis dan jangka waktu PKWT serta pemberian Kompensasi terhadap pengakhiran PKWT tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Cipta kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga berdampak merugikan pekerja. Berdasarkan latar belakang di atas ditemukan permasalahan yaitu *Pertama* isi perjanjian dalam PKWT tidak sesuai Undang-Undang, *Kedua* perlindungan hukum pekerja dengan PKWT tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. metode penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus. penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, diperoleh dan akan dianalisis dengan metode kualitatif sehingga dapat ditarik kesimpulan Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kabupaten PT. Citra Bina Maju Jaya ditemukan masih banyak ketidaksesuaian dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang PKWT, Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT. Citra Bina Maju Jaya, sebagian besar telah memadai diantaranya, pengupahan sudah sesuai UMK, pekerja PKWT sudah di daftarkan BPJS ketenagakerjaan, sedangkan temuan perlindungan hokum yang belum memadai diantaranya, 80% perusahaan di PT. Citra Bina Maju Jaya belum mendaftarkan struktur dan skala upah, dan pekerja PKWT belum di dafatarkan BPJS Kesehatan.

Kata kunci: *Pekerja/Buruh, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ketenagakerjaan, Hukum Perjanjian, Perlindungan Hukum*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) bukan atas kekuasaan (*machtstaat*), demikianlah penegasan yang terdapat dalam Pasal 1 Ayat (2) amandemen ke 4 Undan-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD1945).¹ sebagai negara hukum, negara harus berperan di segala bidang kehidupan baik dalam kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia maupun dalam kehidupan warga negaranya. hal ini bertujuan untuk menciptakan adanya keamanan, dan ketertiban, keadilan dan kesejahteraan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara serta menghendaki agar hukum ditegakkan artinya hukum harus dihormati dan ditaati oleh siapapun tanpa terkecuali baik oleh seluruh warga masyarakat, penegak hukum maupun oleh penguasa negara, segala tindakannya harus dilandasi oleh hukum.

Seluruh warga negara Indonesia sudah tentu memerlukan perlindungan hukum yang sama dan adil dari pemerintah. suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan apabila memiliki unsur-unsur antara lain adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya, adanya jaminan kepastian hukum, berkaitan dengan hak-haknya dan adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dengan demikian diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap

¹ Lihat pasal 1 ayat 2 amandemen 4 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan menjadi cita-cita bersama ²

Mengingat Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. sebagai amanat pelaksanaan UUD 1945 tersebut telah diundangkan beberapa Undang-Undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang dalam perkembangannya peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan, dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang terlihat jelas terdapat perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala masa yang akan datang maka pada tahun 2003 Undang-Undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di undangkan, disamping untuk mengganti aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998.³

Ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala masa yang akan datang maka pada tahun 2003 Undang-Undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di undangkan, disamping untuk mengganti aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998. Dalam hal perlindungan tenaga kerja di Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah jelas dan terang di sebutkan bahwa perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja,

² Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung; PT. Citra Aditya Bakti, 2000, h. 53.

³ Lihat pasal 27 ayat 2 amandemen 4 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

Peran serta pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan melalui peraturan perundang undangan telah membawa perubahan yang mendasar yaitu sifat hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yaitu bersifat public dan privat, sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha sedangkan sifat publik dilihat dari adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan dibidang ketenagakerjaan dan ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah dan jaminan sosial pekerja.⁴

Sifat privat yang ditandai adanya hubungan kerja dapat dilihat dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa: “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Pasal tersebut menerangkan perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan substansi perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.⁵

Seiring berjalannya waktu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami berbagai perubahan disebabkan karena adanya beberapa keputusan mahkamah konstitusi yang menganulir beberapa pasal yang tercantum didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyingkapi hal tersebut dengan pertimbangan sebagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi dan dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja atas inisiatif pemerintah lahirlah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi Ke-VIII, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 12

⁵ Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 28

Dalam Pasal 81 point 12 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah sehingga berbunyi sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
2. (1) didasarkan atas: (a) jangka waktu; atau (b) selesainya suatu pekerjaan tertentu.
3. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pengaturan terhadap pelaksanaannya perjanjian kerja waktu tertentu secara khusus kemudian diatur dalam peraturan pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mulai berlaku sejak tanggal diundangkan yaitu tanggal 2 Februari 2021. Ketentuan yang mengatur tentang Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengalami perubahan yang signifikan yang diantaranya sebagai berikut :⁶

- a. Berdasarkan Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu digunakan untuk pekerjaan tertentu, yaitu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama (dilaksanakan paling lama 5 tahun, sedangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya menetapkan paling lama 3 tahun), pekerjaan yang bersifat musiman (pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca dan memenuhi target), atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan

⁶ Nyoman Putu B, *Hukum Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Setara Pres, Malang, 2016, h. 137.

yang masih dalam percobaan atau penajakan. sedangkan PKWT yang dibuat berdasarkan selesainya suatu pekerjaan digunakan untuk pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya. Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. dalam hal jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, tetapi keseluruhan perjanjian kerja waktu tertentu beserta perpanjangannya tidak dapat lebih dari 5 (lima) tahun, dapat kita lihat bahwa peraturan pemerintah tersebut sama sekali tidak menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui dengan demikian Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja hanya mengenal 2 istilah saja, yaitu dibuat dan diperpanjang. sementara dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun atau diperbaharui 1 kali dan paling lama 2 tahun. dengan demikian, total PKWT dan perpanjangannya adalah paling lama 3 tahun. jika PKWT diperbaharui, masa PKWT dan pembaharuannya adalah 4 tahun. lebih lanjut, telah ditekankan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bahwa untuk pekerjaan yang bersifat musiman dan berhubungan dengan produk baru, perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dilakukan pembaharuan. artinya, untuk pekerjaan jenis tersebut tidak dapat dilaksanakan berdasarkan hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu dengan jangka waktu lebih dari 3 (tiga) tahun, jika dilakukan penyimpangan perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, namun, hal ini tidak berlaku lagi seiring dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mana tidak ada larangan tegas yang mencantumkan hal tersebut,

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak mengenal adanya kompensasi bagi pekerja yang perjanjian kerja waktu tertentu berakhir akan tetapi sejak di undangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diatur tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu

(PKWT) berakhir sebagaimana diatur Pasal 15 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

Jika dilihat dari sisi hukum perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian pada umumnya dimana pengertian perjanjian sebagaimana tercantum dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa: “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih .” Suatu perjanjian dinyatakan sah atau tidaknya didasarkan pada syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan syarat sahnya perjanjian adalah sebagai berikut:

- 1) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- 3) Suatu pokok persoalan tertentu.
- 4) Suatu sebab yang tidak terlarang.

Perjanjian kerja dalam hukum privat (perdata) secara khusus diatur dalam Pasal 1601a buku Ke III bagian ke VIIA yang mengatakan bahwa: “perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan untuk di bawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan dengan menerima upah.” Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu, hubungan kerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu banyak digunakan perusahaan-perusahaan karena dinilai efektif dan efisien dimana biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan lebih kecil dan produktifitas lebih tinggi karena apabila pekerja dengan PKWT tidak giat bekerja maka setelah habis masa perjanjian kerja waktu tertentu tidak akan diperpanjang dan atau diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan, akan tetapi dari sisi pekerja penggunaan sistem hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dinilai sangat tidak menguntungkan karena tidak adanya kepastian kerja, peningkatan

karir serta fasilitas-fasilitas lain yang di dapat oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).⁷

PT. Citra Bina Maju Jaya adalah perusahaan yang beralamat Jl. Raya Serang KM. 28, Desa Sentul Jaya Kecamatan Balaraja Kabupaten Tangerang Provinsi Banten adalah sebuah perusahaan manufacture yang bergerak dibidang jasa Accesories khususnya industri persepatuan (Shoes Factory). adapun Jasa yang dikerjakan di perusahaan ini adalah embroidery, screen printing, HF Welding(Emboss), Sublimation printing, cutting press, Socklineer dan development center, order jasa yang didapatkan oleh perusahaan ini adalah order dari perusahaan-perusahaan sepatu yang besar yang memiliki lisensi brand terkenal seperti New Balance, Nike, Adidas dan merk terkenal lainnya.

Operasional perusahaan sangat bergantung pada order jasa pekerjaan yang diterima dari perusahaan besar sepatu baik disekitar Kabupaten Tangerang maupun luar wilayah Kabupaten Tangerang yang sifatnya temporer sesuai dengan kebutuhan dari pihak pemberi order oleh karenanya PT. Citra Bina Maju Jaya menganut dua sistem hubungan kerja yaitu pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dalam pelaksanaannya dua sistem hubungan kerja tersebut sering kali menimbulkan kecemburuan antar pekerja PKWTT dengan pekerja PKWT yang terkadang menimbulkan suasana hubungan kerja yang kurang harmonis, untuk itu manajemen selalu berusaha dengan ekstra keras untuk bagaimana berupaya tetap menciptakan hubungan yang harmonis didalam perusahaan, upaya perlindungan hukum terhadap pekerja PKWTT maupun PKWT telah coba dilakukan perusahaan sebagaimana ketentuan yang berlaku namun demikian hambatan-hambatan terhadap perlindungan hukum khususnya untuk pekerja PKWT senantiasa muncul karena situasi dan kondisi perusahaan

Menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta menghindari, segala bentuk gejala yang mengarah pada perselisihan menjadi tanggung jawab bersama pekerja dan pengusaha. tidak dapat dipungkiri bahwa

⁷ Zaenal Asyikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, h. 95

perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha”. Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya.

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Citra Bina Maju Jaya ditinjau berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja? Serta bentuk perlindungan hukum terhadap hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Yuridis Normatif, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma hukum, yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pijakan normatif.⁸ Spesifikasi atau jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum deskriptif analitis, dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder. Kemudian data yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian dianalisis menggunakan metode kualitatif.

PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Citra Bina Maju Jaya ditinjau berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT. CITRA BINA MAJU JAYA pada dasarnya belum tegas atau belum berjalan optimal karena masih adanya pelanggaran dalam hal perpanjangan kontrak pekerja dan

⁸ Bambang Waluyo, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika), hal. 13

tidak didaftarkanya pekerja pada jaminan sosial. Walaupun hak-hak pekerja sudah terpenuhi, namun perubahan status kerja dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap membutuhkan proses dan waktu yang lama hingga melewati 3 kali proses perpanjangan yang mengakibatkan ketidakpastian status ketenagakerjaan serta tidak di daftarkannya pegawai kontrak dalam jaminan sosial yang tertera dalam isi perjanjian, padahal sudah jelas disebutkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, mengatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan PKWT di PT. CITRA BINA MAJU JAYAterdapat beberapa kendala seperti dalam perpanjangan kontrak pekerja dan tidak didaftarkanya pekerja dalam jaminan sosial. Walaupun dalam isi perjanjian hal tersebut tidak dilanggar namun menurut perundang-undangan yang berlaku hal tersebut merupakan sebuah pelanggaran.

Sebagaimana kita ketahui bahwa Aturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dulu diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sekarang menjadi berada dalam UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Terdapat beberapa perubahan aturan mengenai PKWT. Perubahan-perubahan tersebut dirincikan dalam PP No. 35 Tahun 2021 sebagai berikut:⁹

a. Pasal 2

- 1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- 2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- 3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 4) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

⁹ <https://gajimu.com/garmen/hak-pekerja-garmen/omnibus-law/perubahan-aturan-mengenai-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-pkwt>. Akses. 08.08.2022

b. Pasal 3

PKWTT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. Pasal 4

- 1) PKWT didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- 2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

d. Pasal 5

- 1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- 3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

e. Pasal 6

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.

f. Pasal 7

- 1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:
 - a. musim atau cuaca; atau
 - b. kondisi tertentu.
- 2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.
- 3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

g. Pasal 8

- 1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- 2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

- 3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

h. Pasal 9

- 1) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.
- 2) Kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan
 - b. lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.
- 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- 4) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.
- 5) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

i. Pasal 10

- 1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.
- 2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.
- 3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- 4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWT.

j. Pasal 11

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/Buruh.
- 2) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan palingsedikit memuat:
 - a. nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama/alamat Pekerja/Buruh;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
 - d. besarnya Upah.
- 3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hakatas program jaminan sosial.

k. Pasal 12

- 1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- 2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

l. Pasal 13

PKWT paling sedikit memuat:

- a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran dan cara pembayaran Upah;
- f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.

m. Pasal 14

- (1) PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

2. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Macam-Macam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja ditujukan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun demi mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dalam PKWT terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja bisa menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya.¹⁰

Adapun menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja meliputi, perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis, sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, yang selanjutnya dari teori tersebut dituangkan kedalam bentuk undang-undang. Adapun perlindungan hukum tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :¹¹

- 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 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

¹⁰ <file:///C:/Users/user/Downloads/40475-1033-82251-1-10-20180703.pdf>.

Diakses Tgl. 16/08/22. Pukul 11.25 Wib

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
- f. Setiap 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 penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
 - h. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 ayat (1)).
 - i. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 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 81 ayat (2)).
 - k. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 85).
 - l. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
 - m. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
 - n. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).
 - o. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat

buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).

- p. 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).

2. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja

a. Jaminan Sosial

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 UU 13/2003), dalam pasal tersebut tidak mengklasifikasikan status dari pekerja, melainkan semua pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, termasuk juga pekerja PKWT. Dalam rangka melindungi tenaga kerja daripada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja dengan demikian perlunya upaya melindungi pekerja dengan jaminan sosial.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.¹² Dalam UU 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terdapat 2 (dua) bentuk BPJS, yaitu: BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, adapun tentang penjelasannya sebagai berikut :

1) BPJS Kesehatan

BPJS Kesehatan atau lazim disebut jaminan kesehatan, menurut UU 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), jaminan kesehatan bertujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan

¹² Bagus Sunarwa, *Hukum Ketenagakerjaan*, Lap hukum: UMY, PDF, h. 143.

dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Sedangkan mengenai pengertian jaminan sosial dijelaskan dalam Peraturan Presiden No. 19 tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, bahwa, Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.¹³

Pada dasarnya, BPJS Kesehatan bersifat wajib bagi seluruh penduduk Indonesia, meskipun yang bersangkutan telah menjadi pengguna asuransi lain, maka dari itu, selain perlindungan akan hak sosial ekonomi karyawan melalui BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan diharuskan mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta BPJS kesehatan.¹⁴

Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (4) PP No 19/2016 tentang Jaminan Kesehatan, yang dimaksud Peserta jaminan kesehatan adalah, Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.

Lebih lanjut, jaminan kesehatan untuk karyawan di jelaskan dalam PP No 19 tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan, Pasal 1 ayat (7) memuat definisi pekerja penerima upah adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima gaji atau upah, dalam pasal 4 ayat (1) huruf a, menyebutkan bahwa jaminan kesehatan diperuntuka untuk pekerja penerima upah dan keluarganya, kemudian dalam Pasal 5 menyebutkan, bahwa, Pekerja

¹³ Agusmidah, dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012), h. 2

¹⁴ www.gajian.com/blog/ diakses pada 08/08/22, pukul 9:30

Penerima Upah dan anggota keluarganya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a meliputi Pekerja Penerima Upah, istri/suami yang sah, anak kandung, anak tiri dari perkawinan yang sah, dan anak angkat yang sah, sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang.

Adapun mengenai besaran iuran peserta jaminan kesehatan dijelaskan dalam Pasal 16C ayat (2), bahwa, iuran Jaminan Kesehatan bagi Peserta pekerja penerimaan upah, yang dibayarkan mulai tanggal 1 Juli 2015 sebesar 5% (lima persen) dari gaji atau upah perbulan dengan ketentuan, 4% (empat persen) dibayar oleh pemberi kerja dan 1% (satu persen) dibayar oleh peserta. Kemudian dikenakan iuran 1% perorang jika ada anggota keluarga tambahan atau lebih dari ketentuan Pasal 5 sebagaimana yang disebutkan diatas. dan karyawan diperbolehkan memberikan kuasa kepada perusahaan tempat ia bekerja, untuk menambahkan iuran anggota keluarga tersebut pada pemotongan gajinya.

Manfaat dari BPJS Kesehatan dijelaskan dalam Pasal 20 PP 19/2016 tentang jaminan sosial, bahwa, Setiap Peserta berhak memperoleh Manfaat Jaminan Kesehatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis yang diperlukan. Manfaat jaminan kesehatan yang disebutkan diatas terdiri atas manfaat medis dan manfaat non medis, adapun penjelasannya lebih lanjut lihat Pasal 20-26 PP 19/2016 tentang Jaminan Kesehatan.

Dalam Pasal 11 PP 19/2016 tentang jaminan sosial, menyebutkan bahwa, pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaanya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS Kesehatan dengan membayar iuran, jika pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjaanya kepada BPJS Kesehatan, Pekerja yang

bersangkutan berhak mendaftarkan dirinya sebagai Peserta Jaminan Kesehatan, dengan melampirkan dokumen yang membuktikan status ketenagakerjaannya, dan untuk iurannya tetap berlaku sebagaimana yang dijelaskan diatas. Pasal tersebut tidak menerangkan adanya pengklasifikasian tentang status dari pekerja.

Lebih lanjut dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja Lepas Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyebutkan bahwa, setiap pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Badan Penyelenggara. dari ketentuan tersebut dapat di simpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara pekerja PKWT dengan pekerja PKWTT dalam mendapatkan jaminan kesehatan.

Namun pada prakteknya, sering di jumpai pekerja berstatus PKWT di kurangi haknya dalam memperoleh jaminan kesehatan, diantaranya dengan tidak mendapatkan jaminan kesehatan kerja bagi dirinya dan keluarganya, hal tersebut jelaslah merugikan bagi pekerja PKWT, dan jelas menguntungkan bagi pemberi kerja atau pengusaha, karena tidak perlu membayarkan iuran kepesertaan BPJS Kesehatan bagi pekerja PKWT yang dipekerjakannya.

2) BPJS Ketenagakerjaan

Tentang BPJS ketenagakerjaan dalam UU 40/2004 tentang SJSN, dibagi kedalam 4 (empat) bentuk, yaitu ; jaminan keselamatan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Adapun penjabarannya akan dijelaskan sebagaimana berikut:

- a) Jaminan Keselamatan Kerja (JKK)
- b) Jaminan Pensiun

- c) Jaminan Hari Tua
- d) Jaminan Kematian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan banyak nya pencatatan yang tidak sesuai dengan PKWT , Mulai dari jangka waktu PKWT, pengupahan yang tidak sesuai dan hak hak yang tidak di selesaikan sehingga hal tersebut juga dapat dimanfaatkan oleh pengusaha nakal sebagai pengurangan hak atas BPJS Ketenagakerjaan, apalagi di tahun 2018 tercatat ada 17 (tujuh belas) perusahaan yang melanggar ketentuan administrasi BPJS¹¹¹. Maka perlunya pengawasan dan sanksi yang tegas agar terciptanya harmonisasi dalam hubungan industrial.

b. Pengupahan

Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja dalam memenuhi kehidupan yang layak, hak atas upah timbul perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. hak konstitusional tersebut telah di lindungi dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak konstitusional tersebut yang selanjutnya di atur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Presiden No. 78 tahun 2015 tetang pengupahan

Pengertian upah Menurut Pasal 1 ayat (30) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan menurut Widodo Suryandono menyebutkan :

“Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya

dilihat dari jumlah sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijumpai, masalahnya adalah keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak swasta untuk mengatasinya. Yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industri yang sudah ada¹⁵

Pemberi kerja dalam memberikan upah harus mempertimbangkan kehidupan yang layak bagi pekerjanya, sebagaimana terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, dan dalam Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun untuk melindungi pekerja pemerintah menentukan kebijakan pengupahan, yang 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.
- 11) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan

¹⁵ Widodo Suryadono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : RajaGrafindo, 2014 cet 2, h. 99.

pertumbuhan ekonomi. Sedangkan mengenai pengertian upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap terdapat dalam penjelasan Pasal 5 PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Sebagai berikut :¹⁶

- 1) Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Sedangkan
- 2) Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.
- 3) Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan Pekerja/Buruh, yang diberikan secara tidak tetap untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran Upah pokok, seperti tunjangan transport dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

Berdasarkan penelitian penulis dari beberapa data diperoleh yang bekerja di perusahaan PT. PT. Citra Bina Maju Jaya yang menjadi lokasi penelitian, keseluruhan mengaku bahwasannya besaran pembayaran upah sudah sesuai dengan ketentuan upah minimum. Namun untuk jumlah nominal penulis kesulitan untuk mengidentifikasi, dikarenakan data yang didapat tidak memberi tahu berapa nominal yang diterima setiap bulan, ataupun memperlihatkan slip gaji dari karyawan

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kabupaten PT. Citra Bina Maju Jaya ditemukan masih banyak ketidaksesuaian dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang PKWT, adapun ketidaksesuaian

¹⁶ Tri Jata Ayu Pramesti, “Struktur Skala Upah”

tersebut meliputi:

- a. Akta perjanjian kerja tidak diberikan kepada pekerja/buruh, hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 54 ayat (3) UU 13/2003 yang menerangkan bahwa, Perjanjian kerja dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
 - b. Pengusaha memperkerjakan pekerja PKWT melebihi jangka waktu yang ditentukan, dalam hal ini melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1a), Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003, dan Pasal 3 ayat (2) KEP.100/MEN/VI/2004, yang menerangkan bahwa PKWT dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
2. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT. Citra Bina Maju Jaya, sebagian besar telah memadai diantaranya, pengupahan sudah sesuai UMK, pekerja PKWT sudah di daftarkan BPJS ketenagakerjaan, sedangkan temuan perlindungan hukum yang belum memadai diantaranya, 80% perusahaan di PT. Citra Bina Maju Jaya belum mendaftarkan struktur dan skala upah, dan pekerja PKWT belum di daftarkan BPJS Kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti), 2003.
- Agusmidah, dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012).
- Anonim, <https://gajimu.com/garmen/hak-pekerja-garmen/omnibus-law/perubahan-aturan-mengenai-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-pkwt>.
- Anonim, <file:///C:/Users/user/Downloads/40475-1033-82251-1-10-20180703.pdf>.
- Bagus Sunarwa, *Hukum Ketenagakerjaan*, Lap hukum: UMY.
- Bambang Waluyo, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika).
- Cendekia News, <http://www.cendekanews.com/2018/11/17-perusahaan-peserta-bpjs-di-pekalongan-langgar-adminitrasi.htm>.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke-VIII*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2008.
- Nyoman Putu B, *Hukum Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, danKepastian Hukum*, Setara Pres, Malang, 2016.

- Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung; PT. Citra Aditya Bakti), 2000.
- Timboel Siregar , “Tak Libatkan Pekerja, PP Pengupahan Bertentangan dengan ILO”,<http://poskotanews.com/2015/10/28> .
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Widodo Suryadono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajaGrafindo, 2014.
- Zaenal Asyikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.