

IMPLEMENTASI PERATURAN KETENAGAKERJAAN SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DENGAN KONTRAK

Juniar Hartika Sari
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda
Junior.tika@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu bentuk perjanjian kerja yang ada di Indonesia adalah perjanjian kerja waktu tertentu, atau biasa kita dengar dengan perjanjian kerja kontrak. Belakangan semakin marak para pelaku usaha atau perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak terhadap pekerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui bentuk-bentuk perlindungan tenaga kerja kontrak yang diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normative (*Normative Legal Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah Library Research atau kepustakaan, yaitu dengan cara mengumpulkan data-data tertulis yang diperoleh dengan menelaah dan mempelajari serta menganalisis buku-buku dan referensi-referensi yang berhubungan dengan pembahasan ini. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam PKWT belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang dan rasa keadilan, itu lah mendorong para buruh mengadakan demonstrasi dalam setiap peringatan hari buruh yang intinya menuntut kesejahteraan buruh.

Kata Kunci: Perlindungan, Hukum, PKWT.

ABSTRACT

One form of work agreement in Indonesia is a fixed-term work agreement, or what we usually hear as a contract work agreement. Recently, it has become increasingly common for business actors or companies to use a contract work system for their workers. This research aims to find out the forms of protection for contract workers regulated in Law no. 13 of 2003. The method used is normative legal research (Normative Legal Research), namely research carried out by examining applicable laws and regulations. The technique for collecting data in this research is Library Research or literature, namely by collecting written data obtained by reviewing, studying and analyzing books and references related to this discussion. The results of the research concluded that the implementation of legal protection for contract workers in the PKWT was not fully in accordance with the law and a sense of justice, which prompted workers to hold demonstrations on every Labor Day commemoration which essentially demanded workers' welfare.

Keywords: Legal Protection, Contract Labor.

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh adalah memang bebas oleh karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba.¹

¹ R. Joni Bambang S., 2018, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 75.

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, disebutkan pada Pasal 1 butir (2) bahwa, “Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja menghasilkan jasa atau barang tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan, dimana pekerja / buruh lah yang merupakan tulang punggung penggerak roda perusahaan dan sudah sepantasnya para pekerja mendapatkan imbalan yang layak. Jumlah tenaga kerja di Indonesia di tahun 2017 mencapai 131 juta lebih, ini merupakan jumlah yang sangat besar, bahkan setiap tahun selalu di peringati hari buruh nasional. Namun kita selalu melihat saat peringatan hari buruh hampir selalu di isi dengan demonstrasi besar-besaran yang intinya para pekerja / buruh menuntut kesejahteraan mereka.

Perlindungan hukum tenagakerja merupakan kewajiban dari pemerintah sebagai pengendali kekuasaan, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja di kategorikan kedalam 3 (tiga) jenis, yaitu :

1. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerjaan dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan diperusahaan. Jenis perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja.
3. Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari bagi pekerja dan keluarga pekerja tersebut, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya.

Ketiga jenis perlindungan tersebut dikategorikan sebagai jamninan sosial tenaga kerja atau jamsostek. Di Indonesia sedang ditingkatkan pembangunan di berbagai sektor. Salah satunya adalah pembangunan dibidang ketenagakerjaan. Pembangunan tersebut merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya para pekerja.² Dalam Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Ada 2 sistem perjanjian kerja di Indonesia, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), atau biasa dikenal dengan pekerja kontrak, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), atau biasa disebut pekerja tetap. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pekerja / buruh dan pengusaha / pemberi kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

² Zaeni Asyhadie, 2019, *Aspek – Aspek Hukum Jamninan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.20.

tentang Ketenagakerjaan, disebutkan dalam Pasal tersebut bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas :

1. Jangka Waktu.
2. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/IV/2004 disebutkan pada Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.⁷ Jadi dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan Perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu, bukan jenis pekerjaan yang terus menerus dan jangka waktunya juga ditentukan. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dibuat dalam pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan jenis pekerjaan musiman. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan paling lama (3) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.³

Di Indonesia para pengusaha lebih memilih untuk menerapkan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu bagi para pekerjanya. Perjanjian kerja waktu tertentu bagi perusahaan / pengusaha dianggap lebih menguntungkan dibandingkan menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun disisi lain para pekerja / buruh tidak sedikit yang dirugikan dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini. Di duga banyak perusahaan yang mengambil keuntungan dari sistem kerja ini tanpa memperhatikan para buruh / pekerjanya. Bahkan perusahaan-perusahaan ada yang menyimpang dari aturan-aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Kontrak ?
2. Bagaimana Upaya Hukum yang Dapat Ditempuh Oleh Tenaga Kerja Kontrak ?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dalam penelitian ini adalah normatif. Penelitian hukum normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu penelitian yang mengacu pada norma-norma yang terdapat dalam peraturan Perundang-undangan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

³ Hardijan Rusli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 66.

A. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum. Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁴

Pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sebagaimana dirumuskan dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar R.I Tahun 1945. Selanjutnya dicantumkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa negara Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berdasarkan hukum.⁵

Perumusan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia semuanya bersumber dari Pancasila sebagai landasan yang merupakan ideologi dan falsafah negara. Sedangkan konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtsstaat* dan *Rule of The Law*. Dengan menggunakan konsepsi barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, maka prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁶

Sedangkan pendapat menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasrakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.⁷ Dalam Pasal 5 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dalam pasal tersebut jelas memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Kemudian dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan bagi pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja / buruh tanpa diskriminasi.

2. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

⁴ Rahayu, 2019, Pengangkutan Orang, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata cara Perlindungan Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang berat.

⁵ Darwati dan Aziz Budiarto, Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST). *Lex Publica*, Vol. IV, Nomor. 3, Nopember 2017. Hlm. 692.

⁶ Setiono, 2019, *Rule of The Law*, Desertasi Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hal. 3.

⁷ Muchsin, 2019, Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investo di Indonesia, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hal. 14

Perjanjian kerja waktu tertentu dimasyarakat lebih dikenal dengan perjanjian kerja kontrak, atau perjanjian kerja tidak tetap. Status tenaga kerjanya yaitu tenaga kerja kontrak / tenaga kerja tidak tetap. Dalam Pasal 59 ayat (1) c disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang pekerjaan tersebut diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.⁸

Namun dapat dilihat dilapangan bahwa banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak namun jangka waktu kontraknya melebihi dari batas maksimal yaitu 3 tahun. Dari responden yang kami temui Bapak Heri menyebutkan bahwa saat dia bekerja di perusahaan dengan perjanjian kontak, dia mengaku menjalani kontrak kerja selama 5 (lima) tahun berturut-turut, setelah tahun ke 6 (enam) barulah dia dimasukkan kedalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu / tenaga kerja tetap. Kemudian jenis pekerjaannya bukan pekerjaan yang sekali selesai atau musiman, namun jenis pekerjaan yang terus menerus, ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis pekerjaan yang terus menerus ini semestinya bukan termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu, namun masuk dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Kemudian ada perusahaan yang menerapkan masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, padahal dalam Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi “perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”.⁹

Dalam ayat selanjutnya menyebutkan bahwa apabila perusahaan menerapkan masa percobaan bagi pekerjaannya yang berstatus pekerja kontrak, maka masa percobaan tersebut akan batal demi hukum. Masa percobaan biasa kita sebut dengan masa training. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu juga harus di buat secara tertulis sesuai yang tersebut dalam Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan apabila perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat secara tertulis maka ini bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud Pasal 57 maka perjanjian tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu / tenaga kerja tetap. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2, yang masing- masing mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja / buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 perjanjian kerja. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Dari hasil laporan dilapangan menunjukan ternyata masih ada perusahaan yang mengabaikan ketentuan tersebut.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan tenaga kerja merupakan kewenangan pemerintah untuk melakukan pengawasan, karena tenaga kerja adalah orang yang lemah yang perlu dilindungi. Untuk itu diwajibkan kepada pengusaha untuk mencatatkan di instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setiap perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja (Pasal 13 Keputusan Menaker R.I Nomor : 100/MEN/IV/2004 tenten Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

3. Perlindungan Upah

Perlindungan Upah diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha kepada buruh / tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh buruh / pekerja. Kebijakan mengenai pengupahan

⁸ Pasal 59 ayat (1) c, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Pasal 58 ayat (1), Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

ditetapkan oleh Pemerintah sebagai lembaga eksekutif yang melindungi pekerja / buruh (Pasal 88 ayat 2). Dalam Pasal 88 ayat (3) disebutkan bahwa kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada tenaga kerjanya meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala upah
- j. Upah untuk membayarkan pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan dalam 4 bentuk, yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula, dan pakaian), fringe benefits (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tindakan pendidikan dan pengalaman kerja, dengan kata lain. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip- prinsip teori human capital, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Disamping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai tunjangan, masing-masing sebagai presentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan, dan sebagainya. Jumlah gaji bersih ini disebut take home pay.¹⁰

Pelaksanaan hubungan kerja baik pada perusahaan skala kecil maupun pada perusahaan skala besar, permasalahan yang kerap terjadi adalah :

- a. Membayar upah dibawah ketentuan upah minimum
- b. Memberlakukan jam kerja wajib melebihi 40 jam / minggu tanpa perhitungan upah lembur.
- c. Membayar upah tanpa bukti apapun dan tanpa adanya buku upah
- d. Memberikan kompensasi kerja lembur senilai tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan perhitungan upah lembur dan bahkan ada yang tidak memberikan kompensasi apapun.¹¹

Dalam pengupahan terdapat struktur dan skala upah, pemerintah mewajibkan para pengusaha untuk menerapkan skala upah bagi pekerjaanya.struktur dan skala upah diatur dalam Pasal 92 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diwajibkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2005 tentang pengupahan. Dalam PP Pasal 14 ayat (2), disebutkan struktur dan skala upah wajib disusun pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pada ayat 3 disebutkan, skala upah wajib diumumkan pada seluruh pekerja.

4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

¹⁰ R. Joni Bambang, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 159 – 160.

¹¹ Nuridin dan Tiyas Vika Widyastuti, *Pelaksanaan Hak Normatif Tenaga Outsourcing di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja*, Diya Media Group, Brebes, 2020, hlm. 232.

Demi menunjang kinerja para pekerja / buruh maka dibuat upaya untuk melindungi keselamatan kerja dan keamanan bagi tenaga kerja / buruh atau biasa dikenal dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jamsostek diatur didalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

- a. Setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²

Dalam hal ini penyelenggara Jamsostek adalah BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari berikut ini:

- a. Jaminan berupa uang yang meliputi.
- b. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- c. Jaminan Kematian (JK)
- d. Jaminan Hari Tua (JHT)
- e. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).¹³

Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan dalam perusahaan kecil sampai perusahaan menengah, bahkan perusahaan skala besar terkadang terjadi pelanggaran BPJS Ketenagakerjaan disebabkan karena beberapa faktor antara lain, para pekerja / buruh tidak diikutsertakan kedalam program BPJS Ketenagakerjaan atau apabila diikutsertakan tidak sepenuhnya mematuhi ketentuan hukum. Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menegaskan bahwa “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”. Kemudian ditegaskan kembali dalam ayat (2) “Pemberi kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS”.¹⁴

Ketentuan tersebut jelas, bahwa BPJS Ketenagakerjaan tidak membedakan status hubungan kerjanya, baik itu pekerja / buruh tetap, harian lepas, borongan maupun perjanjian kerja waktu tertentu atau besar kecilnya perusahaan, kemudian pembayaran upah BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan upah minimum atau upah pokok saja. Persoalannya, kondisi demikian terjadi dengan pembiaran yang berlarut-larut tanpa adanya tindakan dan penegakan hukum oleh pemerintah, dimana merupakan tugas pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ternyata belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masih ada perusahaan / pengusaha yang melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁵

B. Upaya Hukum yang Dapat Ditempuh Oleh Tenaga Kerja Kontrak

¹² Pasal 99 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia Cet. ke 2, Bogor, 2017, hlm. 102.

¹⁴ Nuridin dan Tiyas Vika Widyastuti, *Op.Cit.* hlm. 235.

¹⁵ *Ibid*, 235-236.

Terdapatnya konflik dalam rangka hubungan industrial merupakan konsekuensi dari interaksi antarpelaku hubungan industrial tersebut. Pemerintah sebagai salah satu pelaku hubungan industrial berusaha menjadi penengah bila ada konflik antara buruh dengan pihak pengusaha. Kalau pilihan kebijaksanaan yang diambil pemerintah tidak sejalan dengan pandangan buruh, maka sering digambarkan pemerintah berpihak kepada pengusaha. Sebaliknya, kalau pemerintah mengambil sikap memperbaiki kondisi kerja para buruh, maka oleh pengusaha pemerintah dinilai berpihak kepada buruh. Pemerintah tidak hanya bertindak untuk para buruh yang sedang bekerja atau baru berhenti bekerja, akan tetapi harus mempertimbangkan kepentingan ekonomi negara dalam arti luas termasuk mengambil kebijaksanaan untuk menghadapi masalah pencari kerja baru (*new labour force*).¹⁶

Menurut UU Nomor 22 tahun 1957 pasal 1 ayat 1 huruf c, perselisihan perburuhan yaitu pertentangan antara pengusaha dengan buruh yang tergabung dalam serikat buruh, disebabkan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan keadaan perburuhan dalam suatu perusahaan. Pengertian perselisihan perburuhan ini selanjutnya lebih dikenal dengan perselisihan hubungan industrial.¹⁷

Dalam era industrialisasi, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil, dan murah. Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan Persetujuan Bersama (PB) dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.¹⁸ Penyelesaian Bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian Bipartit bersifat mengikat. Undang-Undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan Bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat Perjanjian Bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan, harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan Bipartit.¹⁹

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih. Apabila proses penyelesaian mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaiannya. Selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut, yang berisi setuju atau menolak anjuran. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran. Selanjutnya apabila anjuran pegawai perantara diterima maka dibuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan

¹⁶ Cosmas Batubara, *Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen, 2018), hlm. 69.

¹⁷ Sri Haryani, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2022), hlm. 188.

¹⁸ Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*..., hlm. 185.

¹⁹ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 108.

akta bukti pendaftaran. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah:

- a. Perselisihan Hak
- b. Perselisihan Kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- d. Perselisihan antarserikat/serikat buruh dalam satu perusahaan.²⁰

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Prosedur konsiliasi tidak berbeda dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan diluar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan oleh konsiliator. Berbeda dengan mediator, seorang konsiliator buka berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah:

- a. Perselisihan Kepentingan
- b. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- c. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.²¹

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Istilah arbitrase berasal dari kata arbitrare (bahasa latin) yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara menurut kebijaksanaan. Dihubungkannya arbitrase dengan kebijaksanaan tersebut dapat menimbulkan kesan seolah-olah seorang arbiter atau majelis arbiter dalam menyelesaikan suatu sengketa tidak berdasarkan norma-norma hukum lagi dan menyandarkan pemutusan sengketa tersebut hanya kepada kebijaksanaan saja, namun sebenarnya kesan tersebut keliru karena arbiter atau majelis arbiter tersebut juga menerapkan hukum seperti halnya yang dilakukan oleh hakim atau pengadilan. Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau menaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut. Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah:

- a. Perselisihan kepentingan
- b. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari sejak ditetapkannya putusan arbitrase.²²

5. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak ataukeduanya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Undang-undangmenjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dengan membatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi, selain itu waktu proses beperkara di pengadilan dibatasi paling lama 50 hari. Hal ini untuk mencegah kekuatan bahwa proses di pengadilan akan berlarut-larut. Sebagaimana

²⁰ *Ibid*, Hlm, 111.

²¹ *Ibid*, Hlm, 112.

²² *Ibid*, Hlm, 115-116.

dalam peradilan umum, putusan Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung oleh pihak-pihak yang berselisih, dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja. Permohonan kasasi perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja harus disampaikan secara tertulis melalui Panitera Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian/putusan Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan kasasi sudah disampaikan kepada yang bersangkutan.²³

KESIMPULAN

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kontrak adalah hal yang sangat penting. Perjanjian kontrak memberikan kerangka kerja yang jelas untuk hak dan kewajiban antara tenaga kerja kontrak dan pengusaha. Ini mencakup rincian tentang upah, jangka waktu kontrak, kewajiban pekerjaan, dan ketentuan-ketentuan lainnya. Selain itu, hukum juga memastikan bahwa perjanjian kontrak ini harus mematuhi ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, seperti minimum upah dan perlindungan terhadap diskriminasi. Jika terjadi pelanggaran perjanjian kontrak, tenaga kerja kontrak dapat mengambil tindakan hukum untuk menegakkan hak-hak mereka dan menuntut ganti rugi jika perlu. Oleh karena itu, perjanjian kontrak merupakan instrumen penting yang memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak dan mengatur hubungan kerja mereka dengan pengusaha.

Tenaga kerja kontrak memiliki beberapa upaya hukum yang dapat mereka tempuh untuk melindungi hak dan kepentingan mereka. Kesimpulan dari upaya hukum ini adalah bahwa tenaga kerja kontrak memiliki hak-hak yang perlu dijaga, seperti hak untuk upah yang adil, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Upaya hukum yang dapat ditempuh mencakup mengajukan gugatan kepada pengusaha jika terjadi pelanggaran kontrak atau hak-hak mereka. Selain itu, mereka juga dapat memanfaatkan lembaga penyelesaian sengketa seperti Badan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (BPSHI) untuk menyelesaikan perselisihan dengan pengusaha. Dalam rangka melindungi diri, tenaga kerja kontrak perlu memahami hak-hak mereka, mengumpulkan bukti yang kuat, dan berkonsultasi dengan ahli hukum ketika diperlukan. Dengan demikian, upaya hukum ini menjadi sarana penting bagi tenaga kerja kontrak dalam memastikan bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutendi, 2019, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
Cosmas Batubara, 2018, *Hubungan Industrial*, Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen.
R. Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
Zaeni Asyhadie, 2018, *Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
Hardijan Rusli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor.
Rahayu, 2019, Pengangkutan Orang, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata cara Perlindungan Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang berat.
Darwati dan Aziz Budiarto, Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST). *Lex Publica*, Vol. IV, No. 3, Nopember 2020.

²³ *Ibid*, Hlm, 128-129.

- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investo di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Nuridin dan Tiya Vika Widyastuti, 2017, *Pelaksanaan Hak Normatif Tenaga Outsourcing di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja*, Diya Media Group, Brebes.
- Setiono, 2020, *Rule of The Law*, Desertasi Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Sri Haryani, 2022, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Pasal 59 ayat (1) c, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang. Ketenagakerjaan.
- Pasal 58 ayat (1), Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 99 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.