

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PERUSAHAAN GARMEN

### *LEGAL PROTECTION OF EMPLOYEES IN CERTIFIED TIME AGREEMENTS ON GARMENT COMPANY*

Ita Rosita dan  
T.N. Syamsah

Program Studi Magister Ilmu Hukum Sekolah Pascasarjana  
Universitas Djuanda Bogor  
Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35, Bogor 16720  
E-mail : magister.hukum@unida.ac.id  
Korespondensi : Ita Rosita, Tel. 081990821100  
e-mail : ita\_sd@yahoo.co.id

Jurnal  
Living Law,  
Vol. 8, No. 2,  
2016  
hlm. 115-  
127

**Abstract** : *Today many companies use labor through Work Agreement of Specific Time (PKWT) to reduce the labor cost in order to increase profits. But in the execution, many applications of the work agreement of specific time were not in accordance with the provisions in the Law No. 13 Year 2003 about Manpower that ultimately disadvantaging the labor. This research aims to know legal protection of labor in the implementation of work agreement of specific time at a garment company in Sukabumi. Research methods used by the author in this research are normative judicial and empirical judicial methods. The findings suggest that first, the implementation of work agreement between the labor and the company is not according to the Law No. 13 Year 2003 especially on Article 59 about job assignment. Second, the implementation of legal protection at the company on the welfare of the labor is acceptable although is not satisfying yet. Third, promotion of labor of specific time to become full time employee at the company is based on performance. Labor of specific time that was considered having good achievement, discipline and able to work together with other workers could be promoted to become full time employee.*

**Keywords** : *legal protection, labor of specific time*

**Abstrak** : Dewasa ini banyak perusahaan memakai tenaga kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menekan biaya tenaga kerja agar dapat meningkatkan keuntungan. Namun dalam pelaksanaannya banyak dijumpai perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada akhirnya merugikan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada sebuah perusahaan garmen di Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif dan yuridis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja waktu tertentu dan perusahaan tidak sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 59 tentang penugasan pekerjaan karena tenaga kerja waktu tertentu diberi pekerjaan yang bersifat tetap. Kedua, perlindungan hukum pada perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja waktu tertentu sudah memadai walaupun belum memuaskan. Ketiga, alih status tenaga kerja waktu tertentu menjadi karyawan tetap pada perusahaan dilakukan berdasarkan kinerja. Tenaga kerja yang dinilai berprestasi, disiplin dan mampu bekerja sama dengan sesama pekerja dapat diangkat menjadi karyawan tetap.

**Kata Kunci** : *perlindungan hukum, tenaga kerja waktu tertentu*

## PENDAHULUAN

Di era reformasi yang dimulai sejak tahun 1998 muncul fenomena yang menarik dalam bidang ketenagakerjaan yaitu hubungan kontrak dan outsourcing. Dalam hubungan kerja kontrak - baik kontrak langsung dengan perusahaan maupun melalui pihak ketiga - pekerja hanya menerima upah pokok dan beberapa tunjangan untuk masa tertentu dan ketika hubungan kerja berakhir pengusaha tidak perlu membayar pesangon. Menurut Tjandraningsih penghematan perusahaan dengan mengurangi pekerja tetap dan mempekerjakan pekerja kontrak dapat mencapai 40%.

Sebetulnya dalam perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja. Hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Namun bila mengacu pada Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi seperti pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi kecelakaan dan pensiun), uang pesangon di saat pemutusan hubungan kerja atau PHK, upah yang lebih rendah, tidak ada jaminan kerja setelah adanya PHK, dan peralihan status pekerja oleh perusahaan dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap.

Perlindungan upah diatur dalam pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Perlindungan upah dalam Undang-Undang tersebut sebagian besar hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap. Sedangkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 10 Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 menyebutkan "untuk

pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas".

Perlindungan tenaga kerja bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko yang timbul dalam suatu hubungan kerja. Selama dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha dihadapkan pada berbagai faktor yang dapat memicu perselisihan ketenagakerjaan. Faktor yang memicu perselisihan ketenagakerjaan ini berupa ketidak jelasan masalah kontrak kerja khususnya bagi pekerja lepas. Untuk mengatasi perselisihan tersebut seharusnya tiap perusahaan membuat kesepakatan dengan pekerja musiman yang tertulis dalam perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Jadi dalam hal ini, masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak akan terjadi apabila pihak perusahaan membuat kesepakatan kerja secara bersama.

Selain itu penyimpangan yang sering terjadi yaitu mengenai jangka waktu atau masa kerja tenaga kerja waktu tertentu yang dimana telah di atur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu untuk tenaga kerja waktu tertentu penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama adalah 3 (tiga) tahun, perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini di dasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Apabila pengusaha ingin memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan

Namun dalam kenyataannya banyak pengusaha yang membuat kontrak kerja

setiap enam bulan atau satu tahun sekali. Belum lagi tindakan pengusaha penyedia tenaga kerja atau oknum-oknum perusahaan tersebut yang memotong atau memotong upah karyawan. Jadi jika dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun tersebut perusahaan membuat perjanjian kerja lebih dari dua kali, maka jelas perjanjian kerja itu menyimpang dari ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Akibatnya masa kerja para pekerja dari tahun ke tahun selalu mulai dari nol tahun masa kerja.

Oleh karena itu pemerintah menerbitkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Kepmen Nomor: 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani pada tanggal 21 Juni 2004. Dalam Pasal 3 Kepmen itu dijelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya, penyelesaiannya paling lama tiga tahun. Peraturan itu juga mengatur sistem perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman.

Seringkali tenaga kerja waktu tertentu sudah saatnya beralih menjadi pegawai tetap setelah melampaui masa kerja tertentu. Walaupun perjanjian kerja waktu tertentu itu sudah dibatalkan pengawas ketenagakerjaan dengan nota pemeriksaan, namun tidak digubris perusahaan. Status pekerjapun menggantung. Bahkan pada akhirnya buruh tersingkir dari pekerjaan setelah mengalami pemutusan hubungan kerja.

Angin segar baru-baru ini bertiup bagi kemenangan buruh seluruh Indonesia ketika Mahkamah Agung pada tanggal 4 Nopember 2015 membacakan putusan perkara Nomor 7 Tahun 2014. Dalam putusannya itu Mahkamah Agung memutuskan bahwa pengadilan negeri dapat mengeksekusi pengangkatan pegawai waktu tertentu atau pegawai kontrak menjadi pegawai tetap di sebuah perusahaan. Seperti diketahui bahwa sebelumnya dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

tidak ada aturan jelas dan tegas saat pegawai kontrak telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi pegawai tetap. Ini yang menyebabkan merajalelanya kontrak terhadap pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan garmen di Kabupaten Sukabumi dengan tujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja waktu tertentu dengan pengusaha sudah berjalan sebagaimana mestinya dan bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja waktu tertentu selama bekerja serta bagaimana alih status tenaga kerja waktu tertentu setelah masa kerjanya berakhir.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris karena penelitian ini bertujuan melihat bagaimana implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat. Pendekatan yuridis empiris mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai perilaku nyata dan gejala sosial yang dialami setiap orang dalam hubungan hidup bermasyarakat, atau dengan perkataan lain, mengkaji pelaksanaan implementasi hukum. Penelitian dilakukan pada PT X, sebuah perusahaan garmen di Sukabumi. Data diperoleh melalui wawancara terhadap karyawan dan pengurus PT X.

## PEMBAHASAN

### A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) membagi perjanjian kerja menjadi 2 (dua) macam, yaitu: a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap.

Status pekerja dalam perjanjian kerja ini adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.

Pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu terdapat dalam UU 13/2003 khususnya pada Pasal 56 sampai Pasal 59 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 (Kepmen 100/2004). Dalam perjanjian kerja waktu tertentu telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Syarat kerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja waktu tertentu, memiliki jangka waktu maksimal 3 (tiga) tahun dan tidak boleh diperpanjang lagi. Apabila pekerjaan dilakukan lebih dari batas maksimal 3 (tiga) tahun maka secara otomatis pekerja tersebut menjadi pekerja tetap dan perjanjian kerjanya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

## B. Ruang Lingkup PKWT

Ruang lingkup PKWT menurut Kepmen 100/2004 meliputi:

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.
  - a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
  - b. PKWT sebagaimana dimaksud dalam butir a dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
  - c. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam butir a dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

- d. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
  - e. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
  - f. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam butir e dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
  - g. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam butir f tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
2. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman.
    - a. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
    - b. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam butir a hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
    - c. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.
    - d. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam butir a hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
  3. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.
    - a. PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru,

atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

- b. PKWT sebagaimana dimaksud dalam butir a hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
- c. PKWT sebagaimana dimaksud dalam butir a tidak dapat dilakukan pembaharuan.
- d. PKWT sebagaimana dimaksud dalam butir a dan poin b hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

### **C. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Dengan PT X**

PT X sebagai pemberi pekerjaan dan tenaga kerja sebagai penerima pekerjaan dengan waktu tertentu membuat suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu ini dibuat secara tegas yang antara lain meliputi jangka waktu berlakunya perjanjian apabila pekerjaan tertentu sudah selesai.

Perjanjian kerja yang dibuat antara calon pekerja sebagai pihak pekerja dan PT X merupakan perjanjian baku karena perjanjian tersebut dibuat secara sepihak oleh perusahaan. Pihak pekerja tidak diikutsertakan dalam pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu tetapi pekerja wajib mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum menandatangani blanko kesepakatan waktu tertentu.

Tenaga kerja waktu tertentu pada PT X umumnya diberi pekerjaan pada bagian produksi seperti sewing, cutting, patron, QC dan bordir. Pekerjaan-pekerjaan seperti ini sebetulnya merupakan pekerjaan utama yang bersifat tetap dalam produksi garmen yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan tetap. Saat ini pekerjaan-pekerjaan utama pada PT X tersebut dikerjakan baik oleh

pekerja tetap maupun oleh tenaga kerja waktu tertentu.

Bila dikaitkan dengan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, maka secara yuridis telah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja waktu tertentu dan PT. X. Ketentuan ini diperkuat dalam Pasal 3 ayat (1) Kepmen 100/2004 yang menyatakan bahwa PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Pekerjaan-pekerjaan seperti sewing, cutting, patron, QC dan bordir merupakan pekerjaan yang tidak sementara sifatnya melainkan dilakukan terus menerus serta merupakan pekerjaan utama dalam proses produksi garmen. Pekerjaan-pekerjaan tersebut bukan pekerjaan musiman dan juga bukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 4 dan Pasal 8 Kepmen 100/2004.

Pekerjaan-pekerjaan seperti sewing, cutting, patron, QC dan bordir yang dikerjakan tenaga kerja waktu tertentu merupakan pekerjaan yang bersifat tetap. Bila dihubungkan dengan Pasal 59 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, maka secara yuridis telah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja waktu tertentu dan PT X.

Masa kerja tenaga kerja waktu tertentu pada PT X umumnya hanya satu tahun. Setelah itu diberi cuti 10 hari dan kemudian dipanggil kembali untuk bekerja dengan membuat kontrak baru. Dalam wawancara dengan tenaga kerja waktu

tertentu, ada yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun sebagai tenaga kerja waktu tertentu dan masih menunggu untuk diangkat menjadi pekerja tetap.

Menurut Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, maka secara yuridis telah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja waktu tertentu dan PT X karena ada yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun sebagai tenaga kerja waktu tertentu.

Penyimpangan secara yuridis juga terjadi dalam hal perpanjangan perjanjian kerja sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 59 ayat (5) dan ayat (6) UU 13/2003 bahwa:

Ayat (5): Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ayat (6): Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Karena dalam pelaksanaan perjanjiannya, bila ingin diperpanjang kontraknya, tenaga kerja waktu tertentu tidak diberi pemberitahuan secara tertulis oleh PT X. Yang terjadi bila kontrak sudah berakhir, tenaga kerja waktu tertentu diberi cuti 10 hari dan kemudian dipanggil untuk bekerja lagi.

Konsekuensi dari penyimpangan-penyimpangan sebagaimana diuraikan di atas adalah sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 bahwa

perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU 13/2003 maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan garmen PT X tidak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

#### **D. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Waktu Tertentu**

Secara umum perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam UU 13/2003. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap. Banyak diantara pekerja dengan sistem kontrak yang sudah bekerja bertahun-tahun namun tidak diangkat menjadi pekerja tetap. Dengan demikian mereka hanya menerima upah dan tidak mendapatkan berbagai tunjangan dan bonus lainnya.

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

Jika diperhatikan ketentuan yang terdapat dalam UU 13/2003, 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 PKWT yang dilakukan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dimana pada PKWT yang dilakukan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah outsourcing.

Di samping itu, terdapat 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 PKWT yang dilakukan antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja menjadi pekerja atau karyawan dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.

Berdasarkan keterangan yang telah dikemukakan di atas terlihat, bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada, pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya PKWT bukanlah hal yang dilarang.

Namun sebagaimana yang telah dikemukakan di depan bahwa terdapat keresahan dalam masyarakat terutama kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kontrak atau PKWT ini, karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh para pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau PKWT tersebut.

Sebenarnya jika dilihat dalam UU 13/2003 sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau PKWT. Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam UU 13/2003 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.

Dalam UU 13/2003 dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai PKWT. Untuk lebih jelasnya berikut ini dikemukakan beberapa perlindungan terhadap pekerja/buruh yang memakai PKWT sebagaimana telah diatur dalam UU 13/2003 dan peraturan pelaksanaannya, yaitu:

#### 1. Perlindungan Terhadap Pekerjaan Yang Bersifat Permanen

Dalam UU 13/2003 telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 yang berbunyi: perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pada Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai PKWT hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 di atas.

Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem PKWT tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh UU 13/2003, 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 PKWT, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan UU 13/2003, yaitu berupa Kepmen 100/2004.

Dari keterangan yang dikemukakan di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai sistem PKWT yang diberikan oleh UU 13/2003 adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja/buruh PKWT jika disuruh melakukan pekerjaan yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh PKWT namun telah berubah statusnya menjadi pekerja/buruh PKWTT, yang maknanya dianggap sebagai karyawan/pekerja tetap.

Terhadap hal di atas, berdasarkan penelitian yang dilakukan, banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Penyimpangan tersebut salah satunya adalah tidak jelasnya jenis pekerjaan yang sebenarnya harus dilakukan oleh

pekerja/buruh. Hal ini terlihat dari bentuk kontrak terhadap pekerja/buruh PKWT yang diperoleh dari PT X. Di mana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh PKWT, dan pada kontrak tersebut hanya tercantum jenis pekerjaan secara umum, yaitu produksi akan tetapi tidak dijelaskan di bagian produksi mana pekerja/buruh tersebut dipekerjakan dan apa jenis serta sifat pekerjaannya yang akan dilakukannya.

Adanya keadaan tersebut tentunya dapat menimbulkan penyimpangan terhadap pelaksanaan perlindungan bagi pekerja atau buruh PKWT, terutama menyangkut pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh PKWT, karena sebagaimana diketahui bagian produksi merupakan kesatuan yang besar, dan pada kontrak kerja tersebut juga ditemukan pasal yang rancu, yang berbunyi bahwa: PT X dapat memindahkan dan menempatkan pekerja/buruh dari satu bagian ke bagian lain sesuai kebutuhan PT X. Sehingga bisa saja PT X menempatkan pekerja/buruh PKWT di bagian yang tidak diatur atau tidak termasuk dalam pokok pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh PKWT sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003. Karena pengawasan tidak setiap saat dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai lembaga pengawas dalam bidang ketenagakerjaan.

Terhadap keadaan tersebut, menurut Hartono, Manager HRD PT X yang diwawancarai pada tanggal 4 Nopember 2015 menyatakan, bahwa dalam pelaksanaannya pemindahan pekerjaan yang dilakukan oleh PT X terhadap pekerja PKWT yang ada, seperti pada Apparel Division, Jacket Division, Jean Division sudah sesuai dan mengikuti ketentuan yang ada, dimana biasanya pekerja PKWT dipindahkan ke bagian yang sesuai dengan ketentuan tentang pekerja PKWT.

Hal yang sama kemudian ditanyakan kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi,



Andri Setiawan yang diwawancarai pada tanggal 12 Nopember 2015, beliau menyatakan memang dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja PKWT masih banyak kerancuan, hal ini disebabkan oleh kurang jelasnya aturan tentang PKWT. Salah satu kerancuan tersebut terdapat dalam kontrak kerja yang dibuat terhadap pekerja PKWT, dimana dalam kontrak tersebut tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja PKWT tersebut. Sehingga selain menyulitkan dalam melakukan pengawasan ketika terjadi sengketa, pihak pekerja PKWT juga tidak bisa menuntut banyak karena ketidakjelasan tersebut.

## 2. 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. Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja, maka hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 yang mengatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pada penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 diterangkan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Pasal ini sesuai dengan Teori Negara Kesejahteraan yang menyatakan bahwa Negara berperan dalam dalam mensejahterakan warganya. Dan sesuai dengan Teori Negara Hukum apabila masyarakatnya sejahtera maka tujuan Negara untuk terwujudnya masyarakat adil dan makmur baik spiritual

maupun materiil berdasarkan Pancasila akan tercapai.

Dari hal di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap kesejahteraan para pekerja telah diberikan dengan baik oleh UU 13/2003, dimana ketentuan upah ini berlaku secara umum yaitu baik terhadap pekerja yang diperkerjakan memakai PKWT maupun pekerja yang diperkerjakan memakai PKWTT.

Prinsip pengupahan yang dipakai oleh UU 13/2003 adalah:

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama;
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan {Pasal 93 ayat (1)};
- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan fomulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94);
- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).

Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003. Terhadap upah minimum yang diterapkan, UU 13/2003 melakukan pembedaan, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi: upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003 dapat terdiri dari:

a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Ketentuan lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum bahwa yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan:

- a. Kebutuhan hidup minimum;
- b. Indeks harga konsumen;
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

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

Terhadap hal tersebut, ketika ditanyakan kepada Hartono, Kepala Personalia PT X dalam wawancara pada tanggal 4 Nopember 2015, beliau menyatakan bahwa terhadap para tenaga kerja waktu tertentu telah diterapkan sistem pengupahan yang sebagaimana seharusnya yang diatur dalam undang-undang tenaga kerja. Hartono juga menyatakan bahwa memang terdapat perbedaan terhadap upah yang diterima oleh karyawan tetap dan tenaga kerja waktu tertentu di perusahaannya. Perbedaan itu lanjut Hartono hanya tentang jumlah tunjangan yang diterima, karena pekerja tetap menerima tunjangan,

sedangkan pekerja/buruh dengan sistem PKWT tidak menerima semua tunjangan sebagaimana yang diterima oleh pekerja tetap.

Memang perlindungan terhadap upah pekerja harus lebih menjadi perhatian pemerintah, apalagi di tengah beban ekonomi yang ada sekarang ini, dimana kenaikan laju inflasi yang ada semakin menekan nilai riil dari upah yang diterima oleh pekerja. Di mana hampir 40% upah yang diterima oleh pekerja habis hanya untuk biaya transportasi. Sehingga diperlukan intervensi yang nyata dari pemerintah untuk membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Perlindungan hukum berarti membahas hak dan kewajiban. Berkaitan dengan pekerja berarti berbicara tentang hak-hak pekerja/buruh setelah melakukan kewajibannya. Bentuk perlindungan hukum di PT X yang walaupun dibuat secara tertulis masih sulit dipahami oleh pekerja yang tidak mengerti mengenai perlindungan hukum yang diberikan perusahaan. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Hartono, Kepala Personalia yang menyatakan bahwa: "Sangat disayangkan karena perjanjian kerja tersebut tidak dipahami dengan baik, maka ketika terjadi pelanggaran terhadap pekerja/buruh, posisi pekerja menjadi lemah".

Pekerja/buruh dalam hubungan kerja tidak akan dipersulit asalkan mau mematuhi aturannya yaitu menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, jujur, tekun, disiplin, tidak ceroboh, dan tidak ada kecurangan. Apabila ada pelanggaran maka akan diberi teguran terlebih dahulu.

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerja waktu tertentu di PT X yaitu berupa upah kerja, dan jaminan keselamatan kerja berupa BPJS Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara para pekerja/buruh harian lepas di PT X, ternyata pekerja/buruh harian lepas hanya memperoleh jaminan keselamatan kerja dan tidak mendapat tunjangan hari raya, bonus, dan cuti tahunan.

Hal ini sebagaimana dituturkan oleh Hartono yang menyatakan bahwa: "Selain upah, pekerja/buruh hanya mendapatkan jaminan keselamatan kerja. Hal ini senada yang diungkapkan Linda yang menyatakan bahwa: "Tidak ada tunjangan hari raya yang diberikan pihak perusahaan pada tenaga kerja kontrak. Demikian juga disampaikan pula oleh Lady yang menyatakan bahwa tidak ada tunjangan hari raya dan hanya mendapatkan upah saja.

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum tenaga kerja waktu tertentu pada perusahaan garmen PT X belum sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku, baik dalam hal penugasan pekerjaan maupun dalam hal pemberian kesejahteraan. Salah satu penyebabnya adalah ketidaktahuan tenaga kerja waktu tertentu akan perundangan yang berlaku. Penyebab lainnya adalah kedudukan tenaga kerja waktu tertentu yang lemah dalam melakukan tuntutan terhadap hak-hak mereka.

### **E. Alih Status Tenaga Kerja Waktu Tertentu Menjadi Karyawan Tetap**

Tenaga kerja waktu tertentu dalam PKWT pada PT X diberi kesempatan untuk beralih dari tenaga kerja waktu tertentu menjadi pekerja tetap. Ini berarti terbuka kesempatan untuk meniti karir dan naik jabatan. Syarat-syaratnya antara lain menunjukkan prestasi, disiplin yang tinggi, bisa bekerja sama dengan pekerja lainnya. Yuli yang tadinya bekerja sebagai tenaga kerja waktu tertentu dengan tugas operator sewing, telah diangkat menjadi karyawan tetap dengan posisi sebagai supervisor finishing.

Peluang menjadi karyawan tetap bagi tenaga kerja waktu tertentu di PT X dapat terjadi melalui dua cara. Yang pertama, secara yuridis formal. Seperti diketahui bahwa angin segar muncul ketika Mahkamah Agung pada tanggal 4 Nopember 2015 membacakan putusan perkara Nomor 7 Tahun 2014. Dalam putusannya itu Mahkamah Agung memutuskan bahwa pengadilan negeri dapat mengeksekusi pengangkatan pegawai waktu tertentu atau pegawai kontrak menjadi pegawai tetap di sebuah perusahaan. Seperti diketahui bahwa sebelumnya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada aturan jelas dan tegas saat tenaga kerja waktu tertentu telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

Seperti dikemukakan di atas bahwa telah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT X sehingga menurut Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU 13/2003 maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Tetapi tidak ada aturan yang tegas bagaimana Pasal 59 ayat (7) tersebut di eksekusi. Tenaga kerja waktu tertentu tidak tahu bagaimana cara menuntut hak-hak mereka. Sehingga dengan adanya Keputusan Mahkamah Agung tersebut, tenaga kerja waktu tertentu dapat menuntut alih status menjadi pekerja tetap melalui pengadilan. Keputusan Mahkamah Agung tersebut sesuai dengan Teori Negara Hukum yang menyatakan bahwa tujuan negara adalah menegakkan hak-hak dan kebebasan-kebebasan warganya.

Cara yang kedua adalah melalui kebijakan perusahaan. Sebagai contoh kasus adalah Yuli yang tadinya bekerja sebagai Tenaga Kerja Waktu Tertentu dengan tugas operator sewing, telah diangkat menjadi karyawan tetap dengan

posisi sebagai supervisor finishing setelah bekerja selama empat (4) tahun.

Adapun syarat untuk bisa diangkat menjadi karyawan tetap adalah berprestasi, disiplin dan bisa bekerja sama dengan pekerja lainnya. Disamping itu masa kerja juga turut menjadi salah satu syarat diangkat menjadi karyawan tetap. Mereka yang tidak diangkat menjadi pegawai tetap, di beri PHK tanpa pesangon atau diperpanjang kontraknya sebagai tenaga kerja waktu tertentu namun tidak mendapat tunjangan hari raya.

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa proses alih status tenaga kerja waktu tertentu menjadi karyawan tetap pada perusahaan garmen PT X telah berjalan dengan baik.

### **KESIMPULAN**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada perusahaan garmen PT X di Kabupaten Sukabumi pelaksanaannya tidak sesuai Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 karena tenaga kerja waktu tertentu melakukan pekerjaan utama yang sifatnya terus menerus dimana pekerjaan itu seharusnya dilakukan oleh karyawan tetap.

Pelaksanaan perlindungan hukum pada perusahaan garmen PT X di Kabupaten Sukabumi dalam hal kesejahteraan tenaga kerja waktu tertentu sudah memadai namun belum memuaskan. Perlindungan

hukum atas pemberian pekerjaan terhadap tenaga kerja waktu tertentu belum dilaksanakan oleh perusahaan garmen PT X di Kabupaten Sukabumi.

Alih status tenaga kerja waktu tertentu menjadi karyawan pada perusahaan garmen PT X di Kabupaten Sukabumi dilakukan berdasarkan kinerja. Tenaga kerja waktu tertentu yang dinilai berprestasi, disiplin dan mampu bekerjasama dengan sesama pekerja dapat diangkat menjadi karyawan tetap

### **SARAN**

Perusahaan garmen PT X di Kabupaten Sukabumi sebaiknya tidak mempekerjakan tenaga kerja waktu tertentu pada pekerjaan yang sifatnya tetap dan terus menerus karena tidak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

Dalam hubungannya dengan perlindungan hukum, karena tenaga kerja waktu tertentu tidak menerima berbagai tunjangan dan fasilitas sebagaimana yang diterima oleh tenaga kerja waktu tidak tertentu, maka sebaiknya upah yang diberikan kepada tenaga kerja waktu tertentu lebih ditingkatkan. Selain jaminan sosial dalam bentuk BPJS Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan yang sudah ada, perlu juga diperluas dengan pemberian cuti tahunan, bonus, pesangon dan tunjangan hari raya.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

-----

### **DAFTAR PUSTAKA**

Artikel, PN Bisa Eksekusi Pengangkatan Pegawai (Jakarta: Kompas, 5 Nopember 2015)

Artikel, Upah Riil Buruh Semakin Lemah (Jakarta: Kompas, 3 April 2008)

Libertus Jehani, Hak-Hak Karyawan Kontrak (Jakarta: Forum Sahabat, 2007)

Kranenburg, Teori Negara Kesejahteraan (Website: matakristal/teori-negara-kesejahteraan, 30 Agustus 2015)

Romli Atmasasmita, *Teori Hukum Integratif* (Yogyakarta: Genta Publising, 2012)

Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: DSS Publishing, 2006)

Tjandraningsih et al, *Diskriminatif dan Eksploitatif: Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing di Sektor Metal di Indonesia* (Bandung: AKATIGA-FSPMI-FES, 2010)