BAB III

PERLINDUNGAN KERJA BAGI PEKERJA KONTRAK PADA PT.

SINAR SENTOSA PRIMATAMA

A. Pelaksanaan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Kontrak Pada PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi

Sesuai pada ketentuan Undang- Undang Ketenagakerjaan ada dua jenis perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang tersebut yaitu PKWTT dan PKWT. Karyawan merupakan pihak yang paling merasakan kerugian akibat dari penyimpangan perjanjian tersebut, dengan begitu diperlukan adanya perlindungan hukum bagi karyawan. Penyimpangan dalam perjanjian kerja menimbulkan keresahan terhadap karyawan kontrak dengan sistem PKWT, karena hal itu berdampak pada status kerja yang bersifat sementara dan tanpa perlindungan hukum yang jelas terhadap mereka yang bekerja di perusahaan menggunakan PKWT yang dibuat secara lisan atau tidak dicatatkan. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni terdapat perlindungan hukum terhadap karyawan bagi mereka berkerja di perusahaan dengan sistem PKWT. Perlindungan yang diberikan terhadap karyawan kontrak bertujuan untuk melindungi hak yang dimiliki karyawan serta bebas dari segala bentuk tindakan diskriminasi dalam rangka menciptakan kesejahteraan karyawan tersebut dan keluarganya.

Proses penerapan PKWT menjadi salah satu kendala dalam penerapan perjanjian kerja, hal ini diakibatkan oleh tidak diberlakukannya semua ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan. Tujuan pembentukan Undang-Undang ketenagakerjaan yaitu, memberdayakan dan menggunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga

kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tentunya para pengusaha yang menjalankan roda ekonomi wajib mengikuti dan ikut melaksanakan segala ketentuan peraturan perundang-undangan agar terjaminnya perlindungan hukum bagi para karyawan kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Apabila hal tersebut dikaitkan dengan Teori John Rawls tentang keadilan, dimana Rawls merumuskan prinsip keadilan salah satunya prinsip perbedaan (*the different principle*). Ketidaksamaan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga ketidaksamaan tersebut dapat menguntungkan mereka yang kurang beruntung, dan melekat atau terikat pada kedudukan yang terbuka bagi semua orang dibawah kondisi persamaan kesempatan yang sama. Keterkaitan pekerja atau karyawan dalam hal ini berada pada posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha perlu mendapatkan jaminan akan kebebasan yang seimbang dengan pihak pengusaha.

Pada PT. Sinar Sentosa Primatama dalam pelaksanaannya memberlakukan sistem kontrak (PKWT) terhadap karyawan barunya. Jika ditinjau dari segi Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa dalam ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) PKWT harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.

Prakteknya perjanjian tersebut tidak dibuat secara tertulis melainkan secara lisan atau tidak dicatatkan, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut berubah menjadi

PKWTT. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT selanjutnya disebut KEPMEN, di dalam Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja. Secara *a contrario* dapat ditafsirkan bahwa ketika perjanjian kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin), maka Perjanjian Kerja tersebut merupakan PKWTT karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda.

Sehingga karyawan yang mulanya berstatus kontrak atau PKWT berhak untuk menuntut hak-hak sebagai karyawan dengan status hubungan kerja PKWTT atau karyawan tetap sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, mengenai hak-hak seorang pekerja dengan status PKWTT atau karyawan tetap, yaitu:

1. Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
2. Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
3. Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan;
4. Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Pada penelitian lapangan, karyawan kontrak yang kontrak kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat paling lama untuk 2 (dua) tahun dan bisa diperpanjang untuk paling lama 1 (satu) tahun. Namun yang

terjadi berbeda, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) itu dibuat dengan diawali pada masa training (percobaan) selama 3 (tiga) bulan atau mungkin bisa kurang dari itu. Setelah itu kontrak pertama yang dimulai dengan 6 bulan atau 1 tahun yang diperpanjang secara berulang-ulang selama 3 (tiga) tahun. Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan untuk PKWT yang dibuat oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang telah diatur dalam Perundang-Undangan, sehingga hal ini merupakan salah satu bentuk pelanggaran hukum. Berikut ini merupakan data pekerja kontrak pada PT. Sinar Sentosa Primatama:

Tabel 1.3

DATA PEKERJA KONTRAK

PT. SINAR SENTOSA PRIMATAMA

NO	NAMA	JABATAN	GAJI POKOK	TUNJANGAN PER HARI	KONTRAK KERJA
1	TANTRI	ADMIN	Rp. 1.500.000	Rp. 35.000	2 TAHUN
2	MUKHLIS	ADMIN	Rp. 1.500.000	Rp. 35.000	2 TAHUN
3	AMIRUDIN	ADMIN	Rp. 1.500.000	Rp. 35.000	2 TAHUN
4	GANI	ADMIN	Rp. 1.500.000	Rp. 35.000	2 TAHUN
5	OCATRI	ADMIN	Rp. 1.500.000	Rp. 35.000	2 TAHUN
6	MUNAWARMAN	MARKETING	Rp. 1.500.000	Rp. 35.000	2 TAHUN
7	IBRAHIM	MARKETING	Rp. 1.500.000	Rp. 35.000	2 TAHUN
8	MERI	MARKETING	Rp. 1.500.000	Rp. 35.000	2 TAHUN
9	SUTANSYAH	MARKETING	Rp. 1.500.000	Rp. 35.000	2 TAHUN
10	CUT AJJA	MARKETING	Rp. 1.500.000	Rp. 35.000	2 TAHUN

Sumber: PT. Sinar Sentosa Primatama

Tantri menyatakan bahwa:

Pada saat pertama kali interview pada perusahaan ini saya memang sudah diberitahu bahwa akan menjadi karyawan kontrak dan akan di lakukan masa percobaan, sebagai pembuktian apakah saya mampu mengembang tugas yang diberikan kepada saya, apabila memang saya dianggap mampu kontrak akan dilanjutkan, tapi jika dianggap tidak mampu maka saya tidak jadi dikontrak.¹

Muklis sebagai salah satu karyawan kontrak menyatakan bahwa:

Setelah melewati masa percobaan selama 3 bulan, saya berfikir akan tanda tangan kontrak langsung, pada hari dimana terhitung masa kerja saya sudah 3 bulan, namun kenyataannya saya harus menunggu sekitar 1 minggu untuk kontrak tersebut dengan alasan kontrak sedang di *riview* oleh atasan.²

Amirudin menyatakan bahwa:

Saya menandatangani kontrak setelah 6 bulan berjalan masa training, pada saat dijelaskan oleh HRD saya berfikir setelah 3 bulan masa training lewat saya akan menandatangani kontrak kerja. Ternyata dengan beberapa alasan saya baru diminta untuk menandatangani kontrak kerja setelah 6 bulan training.³

Munawarman sebagai pekerja di bagian marketing menyatakan:

Setelah 2 tahun saya menjadi pekerja kontrak, ada beberapa hal yang menurut saya belum sesuai dengan apa yang dijanjikan yaitu mengenai bonus pekerja. Seperti tunjangan kerja yang belum terbayarkan.⁴

Gani menyatakan bahwa:

Sebagai pekerja kontrak pada masa training pun tidak mendapatkan hak sepeerti pengajaran lebih lanjut tentang pekerjaan, sehingga pada masa itu memungkinkan kami dinilai tidak kompeten dalam bekerja sehingga memungkinkan untuk tidak menandatangani kontrak lanjutan.⁵

¹ Wawancara dengan Tantri, karyawan bagian Administrasi, Kota Jambi, pada tanggal 22 Januari 2022, pukul 14.30 WIB

² Wawancara dengan muklis, karyawan bagian Administrasi, Kota Jambi, pada tanggal 22 Januari 2022, pukul 14.30 WIB

³ Wawancara dengan Amirudin, karyawan bagian Administrasi, Kota Jambi, pada tanggal 22 Januari 2022, pukul 14.30 WIB

⁴ Wawancara dengan Munawarman, karyawan bagian Marketing, Kota Jambi, pada tanggal 22 Januari 2022, pukul 14.30 WIB

⁵ Wawancara dengan Gani, karyawan bagian Administrasi, Kota Jambi, pada tanggal 22 Januari 2022, pukul 14.30 WIB

Octari menyatakan:

Pada saat masa training, banyak beban kerja yang kami kerjakan yang menurut saya tidak sesuai dengan apa yang seharusnya karena pada masa training kami harusnya mendapatkan pembelajaran bukannya dibebankan keseluruhan pekerjaan.⁶

Ibrahim menyatakan:

Saya pernah mendengarkan masa training walaupun training tidak ada di dalam peraturan perundang-undangan. Hal yang tidak sesuai adalah masa training tersebut. Di beberapa perusahaan training dilakukan dalam rentang skala waktu paling cepat 2 minggu dan paling lambat 1 bulan.⁷

Meri menyatakan:

Saya menjalankan masa training 3 bulan dan langsung menandatangani kontrak kerja. Menurut saya kendala yang terjadi pada masa training tersebut para pekerja kontrak tidak menerima hak nya dan diberikan beban kerja yang berat.⁸

Menurut Sutansyah:

Pada saat pertama kali interview di perusahaan, saya di minta untuk melakukan masa percobaan selama 3 bulan dengan posisi marketing, dimana menurut saya hal itu tidak perlu karena posisi marketing tentu akan berusaha untuk mencapai target yang telah ditentukan.⁹

Cut Ajja menyatakan:

Pada masa training, saya tidak diberikan pembelajaran sama sekali, dimana seharusnya saya mendapatkan hak tersebut untuk mengembangkan diri.¹⁰

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan ada beberapa hal yang menjadi kesenjangan yaitu:

⁶ Wawancara dengan Octari, karyawan bagian Administrasi, Kota Jambi, pada tanggal 22 Januari 2022, pukul 14.30 WIB

⁷ Wawancara dengan Ibrahim, karyawan bagian Marketing, Kota Jambi, pada tanggal 22 Januari 2022, pukul 14.30 WIB

⁸ Wawancara dengan Meri, karyawan bagian Marketing, Kota Jambi, pada tanggal 22 Januari 2022, pukul 14.30 WIB

⁹ Wawancara dengan Sutansyah, karyawan bagian Marketing, Kota Jambi, pada tanggal 22 Januari 2022, pukul 14.30 WIB

¹⁰ Wawancara dengan Cut Ajja, karyawan bagian Marketing, Kota Jambi, pada tanggal 22 Januari 2022, pukul 14.30 WIB

1. Mengenai masa training yang tidak dikenal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Mengenai masa percobaan karena percobaan hanya untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam Pasal 58 ayat 1 dan 2 undang-undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan jika terjadi hal tersebut batal demi hukum.
3. Mengenai PKWT yang berulang lebih dari 1 kali dan atau PKWT yang melebihi jangka waktu yang ditentukan yaitu hanya untuk 3 tahun, maka untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang melebihi 3 tahun dan atau PKWT yang diperpanjang lebih dari 1 kali secara hukum karyawan yang bersangkutan otomatis menjadi PKWTT atau karyawan, akan tetapi dalam praktek lapangan tidak seperti itu.

Hal tersebut terjadi karena kurangnya pemahaman masyarakat khususnya karyawan di perusahaan swasta terhadap aturan ketenagakerjaan sangat memungkinkan terjadinya ketidakadilan dan pelanggaran hukum yang dilegalkan dan berlangsung dalam jangka waktu yang panjang atau bahkan mungkin berlangsung selamanya, padahal jika ditinjau dari undang-undang ketenagakerjaan sanksi yang diberikan bagi perusahaan dan atau perorangan yang melanggar undang-undang tersebut sangatlah berat.

Permasalahan lainnya yaitu mengenai upah pekerja yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan yang diperjanjikan oleh pihak perusahaan. Upah diberikan kepada pekerja/buruh sebesar Rp. 1.500.000,-

Ocatri menyatakan bahwa

Banyak karyawan yang mengeluh terhadap upah mereka karena adanya pekerjaan yang seharusnya bukan tugas mereka tapi harus dikerjakan. dengan melakukan pekerjaan yang bukan hak kami untuk menyelesaikan, seharusnya upah yang diberikan sesuai dengan yang telah mereka kerjakan.¹¹

Dapat dilihat bahwa, sistem pengupahan yang diberikan kepada karyawan oleh PT Sinar Sentosa Primatama belum sesuai dengan ketentuan Pasal 90 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Selain mendapatkan upah dalam perjanjian kerja ini juga tercantum bahwa pekerja kontrak juga mendapatkan tunjangan. Berikut ini merupakan hak-hak pekerja yang seharusnya diberikan oleh perusahaan.

1. Aspek Ekonomi

Sebagaimana yang diatur dalam UndangUndang No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 Ayat 1 “Pekerja berhak atas penghidupan yang layak di mana jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Pemberian gaji atau upah yang sesuai dengan nilai yang ditetapkan UndangUndang tentunya akan menghindarkan tenaga kerja dari stres kerja akibat kekhawatiran akan pemenuhan kebutuhan keluarga dan diri sendiri. Berikut ini uraian gaji atau upah yang diberikan oleh PT. Sinar Sentosa Primatama kepada para pekerja”:

¹¹Wawancara dengan Ocatri, karyawan bagian Administrasi, Kota Jambi, pada tanggal 20 Januari 2022, pukul 15.40 WIB

Tabel 1.4
Perlindungan kerja

Nama	Besaran upah	Sistem pembayaran upah	Uang lembur	THR	BPJS
Tantri	2.020.000	Transfer setiap tanggal 1	35.750/jam	1x gaji setelah 1 tahun kerja	Di Potong 1% dari gaji
Muklis	2.020.000	Transfer setiap tanggal 1	35.750/jam	1x gaji setelah 1 tahun kerja	Di Potong 1% dari gaji
Amirudin	2.020.000	Transfer setiap tanggal 1	35.750/jam	1x gaji setelah 1 tahun kerja	Di Potong 1% dari gaji
Ocatri	2.020.000	Transfer setiap tanggal 1	35.750/jam	1x gaji setelah 1 tahun kerja	Di Potong 1% dari gaji
Gani	2.020.000	Transfer setiap tanggal 1	35.750/jam	1x gaji setelah 1 tahun kerja	Di Potong 1% dari gaji
Munawarman	2.020.000	Transfer setiap tanggal 1	20.000/jam	1x gaji setelah 1 tahun kerja	Di Potong 1% dari gaji
Ibrahim	2.020.000	Transfer setiap tanggal 1	20.000/jam	1x gaji setelah 1 tahun kerja	Di Potong 1% dari gaji
Meri	2.020.000	Transfer setiap tanggal 1	20.000/jam	1x gaji setelah 1 tahun kerja	Di Potong 1% dari gaji
Sutansyah	2.020.000	Transfer setiap tanggal 1	20.000/jam	1x gaji setelah 1 tahun kerja	Di Potong 1% dari gaji
Cut Ajja	2.020.000	Transfer setiap tanggal 1	20.000/jam	1x gaji setelah 1 tahun kerja	Di Potong 1% dari gaji

Sumber: PT. Sinar Sentosa Primata

Dalam penelitian lapangan, ada beberapa pekerja yang mengeluh terhadap upah mereka karena adanya pekerjaan yang seharusnya bukan tugas mereka tapi harus dikerjakan. Menurut Tantri dengan melakukan pekerjaan yang bukan hak kami untuk menyelesaikan, seharusnya upah yang diberikan sesuai dengan yang telah mereka kerjakan.

Dapat dilihat bahwa, sistem pengupahan yang diberikan kepada pekerja/buruh sudah sesuai dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Selain mendapatkan upah dalam perjanjian kerja ini juga tercantum bahwa pekerja kontrak juga mendapatkan tunjangan.

Setiap pekerja memiliki perlindungan BPJS ketenagakerjaan dan ditanggung oleh perusahaan sebagian dan ditanggung oleh pekerja sebagian yang mana biaya

BPJS dipotong dari upah yang mereka dapatkan besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja penerima upah sebesar 5% dari upah. Terdiri dari 1% persen dibayarkan oleh pekerja dan 4% dibayarkan oleh pemberi kerja, sementara itu pada PT. Sinar Sentosa Primatama BPJS Ketenagakerjaan ditanggung oleh pekerja sepenuhnya.

2 Aspek sosial

Jam kerja yang diterapkan dari perusahaan dan normal adalah 8 jam. Yang mana lebih dari 8 jam diterapkan sistem lembur, dan setiap pekerja yang kerja melebihi jam kerja diberikan upah lembur dari perusahaan, namun pada kenyataannya tidak semua perusahaan menerapkan hal yang demikian.

Tabel 1.5
Hak Kerja Para Pekerja Kontrak

Nama	Jabatan	Jam kerja Lembur	Upah Lembur	Keterangan
Tantri	Admin	3	Rp. 107.250	Belum dibayar
Muklis	Admin	5	Rp. 178.750	Belum dibayar
Amirudin	Admin	2	Rp. 71.500	Belum dibayar
Ocatri	Admin	4	Rp. 143.000	Belum dibayar
Gani	Admin	6	Rp. 214.500	Belum dibayar
Munawarman	Marketing	8	Rp. 160.000	Belum dibayar
Ibrahim	Marketing	4	Rp. 80.000	Belum dibayar
Meri	Marketing	3	Rp. 60.000	Belum dibayar
Sutansyah	Marketing	5	Rp. 100.000	Belum dibayar
Cut Ajja	Marketing	5	Rp. 100.000	Belum dibayar

Sumber: PT. Sinar Sentosa Primatama

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa masih ada upah lembur karyawan yang belum terbayarkan dengan jumlah masing-masing berbeda. Hal ini termasuk permasalahan yang dapat merugikan pihak karyawan karena perusahaan tidak memenuhi hak karyawan. Pekerja dalam melaksanakan pekerjaan di

perusahaan wajib mendapatkan haknya berupa upah, karena upah merupakan aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Dijelaskan bahwa didalam upah adanya sistem pengupahan, dalam sistem upah menurut lamanya kerja, upah tersebut diperhitungkan dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas, disebut upah harian, upah mingguan, upah bulanan dan upah lembur. Komponen upah ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 5, berupa:

1. Upah tanpa tunjangan
2. Upah pokok dan tunjangan tetap
3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Batasan waktu kerja lembur yang harus dilakukan pekerja apabila lembur diatur berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur pada Pasal 3. Apabila perusahaan memberikan waktu kerja kepada pekerja melebihi waktu kerja yang ditetapkan, harus dibayar lembur. dan perusahaan mempunyai kewajiban yang diatur berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur pada Pasal 7 ayat (1).

Berdasarkan fakta pada tabel 1.5 perusahaan tidak membayarkan upah lembur kepada para pekerja sesuai dengan waktu kerja lembur yang dilakukan oleh para pekerjanya, upah per/jam yang diberikan perusahaan kepada para pekerja hanya dihitung sejam. Dalam hal ini, adanya kesesuaian antara das sollen dan das sein yang penulis dapatkan.

Menurut penulis, pekerja disini tidak dilindungi oleh perusahaan dalam mendapatkan hak-hak lainnya, dan perusahaan tidak mematuhi aturan aturan yang berlaku, karena pekerja adalah buruh yang melakukan pekerjaan di suatu perusahaan yang wajib mendapatkan istirahat dan makanan apabila melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil yang maksimal. Perihal dalam melaksanakan lembur tidak adanya perjanjian tertulis yang diberikan perusahaan kepada para pekerja, karena kerja lembur yang waktunya melebihi waktu kerja normal wajib adanya persetujuan dari pihak yang bersangkutan, dan perjanjian tertulis dari pihak perusahaan kepada pekerjanya.

B. Kendala-kendala dihadapi dalam pelaksanaan Perlindungan kerja bagi pekerja kontrak pada PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi.

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para karyawan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para pembuat undang undang.

Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undangundang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pemberian perlindungan bagi para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak kalangan yang kemudian menjadi resah terhadap keadaan yang terjadi dan berkembang.

Memang jika dibandingkan secara langsung, memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibandingkan memakai pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Karena untuk pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

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

Kendala-kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap karyawan yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain adalah :

1. Kurangnya Pengetahuan Karyawan

Sebagaimana yang telah penulis kemukakan juga sebelumnya, bahwa saat sekarang ini banyak pengusaha yang semakin berminat untuk memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena pengusaha menilai lebih efisien memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Gandi Sugandi, yaitu Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)-Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memperkirakan memang ada

perusahaan-perusahaan pengerah jasa tenaga kerja yang sengaja memanfaatkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menghindari dari kewajiban.

Amirudin menyatakan bahwa:

Kontrak kerja yang saya tandatangi akan berakhir 1 minggu lagi, namun pihak HRD belum meminta saya untuk berdiskusi untuk membicarakan kontrak kerja lebih lanjut. Bahkan mengenai hak saya yang belum terpenuhi oleh perusahaan.¹²

Gani menyatakan bahwa:

Didalam kontrak kerja, ada beberapa hal yang menurut saya tidak menguntungkan para pekerja seperti misalnya penetapan masa training. Karena pada masa training kami tidak mendapatkan upah yang penuh tetapi kami diberikan beban kerja yang cukup banyak. Hal ini seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah setempat, sehingga untuk kedepannya tidak ada lagi pihak yang dirugikan.¹³

Tantri menyatakan bahwa:

“Upah yang kami terima dibawah Rp 2.649.034, dimana jumlah tersebut adalah UMR di Kota Jambi, seharusnya pemerintah lebih sensitif terhadap perusahaan-perusahaan yang memberikan upah dibawah UMR. Hal ini demi kesejahteraan masyarakat dan juga untuk mempertahankan eksistensi perusahaan”.¹⁴

Menurut Muklis menyatakan bahwa:

Seharusnya sesuai dengan perundang-undangan tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memang terdapat berbagai kendala, harus mendapatkan perhatian khusus dari yang berwenang.¹⁵

¹² Wawancara dengan Amiruddin, karyawan bagian Marketing, Kota jambi, pada tanggal 08 Januari 2022, pukul 10.00 WIB

¹³ Wawancara dengan Gani, karyawan bagian Marketing, Kota jambi, pada tanggal 08 Februari 2022, pukul 12.00 WIB

¹⁴ Wawancara dengan Tantri, karyawan bagian Marketing, Kota jambi, pada tanggal 08 Februari 2022, pukul 13.40 WIB

¹⁵ Wawancara dengan Muklis, karyawan bagian Marketing, Kota jambi, pada tanggal 10 Januari 2022, pukul 11.00 WIB

Octari menyatakan bahwasanya,

Selain permasalahan perlindungan kerja, didalam pekerjaan seharusnya di dalam aturan bekerja diperlukan adanya batasan-batasan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga jelas, dan pekerja kontrak dapat melaksanakan tugas dan pokok fungsinya masing-masing.¹⁶

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

2. Kurangnya Sosialisasi antara Pengusaha dan Pekerja

Berkaitan dengan perjanjian kerja pada kenyataannya di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan sosialisasi antara keduanya maka tercipta lah keadilan yang semestinya. perusahaan . Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari

¹⁶ Wawancara dengan Octari, karyawan bagian Marketing, Kota Jambi, pada tanggal 10 Januari 2022, pukul 12.40 WIB

perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. “Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.”¹⁷ Ada beberapa hal yang menyebabkan posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh yang rendah, yaitu :

- a. Supply tenaga kerja yang lebih besar dari pada demand, dalam hal ini peningkatan angkatan kerja tidak dibarengi oleh penyediaan lapangan kerja;
- b. Rendahnya pendidikan;
- c. Rendahnya keterampilan. Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

¹⁷ Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, (Bandung : PT. Alumni, 1999), hal. 139.

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini menurut Sri Gambir Melati Hatta, timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.

3. Kurangnya Pengawasan Pemerintah

Berkaitan Dengan Pengawasan Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Bahari menyatakan bahwa.

Pemerintah sudah memberikan perhatian seperti mengawasi perusahaan dengan cara berdiskusi dengan pihak manajemen perusahaan agar dapat bekerja sama untuk mensejahterakan para pekerja. Namun hal itu ternyata juga tidak mudah untuk diterapkan oleh perusahaan karena ada beberapa pertimbangan yang cukup logis. Lalu karyawannya terkadang juga ikut terkesan menutupi realita yang ada sebenarnya, jadi hal tersebut berpengaruh

terhadap kinerja pemerintahan.¹⁸

Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Di samping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan (Pasal 1 Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948)

meliputi :

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

Tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi

¹⁸ *Wawancara* dengan Bahari, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jambi, pada tanggal 22 Februari 2022, Pukul 13.40 WIB

pengawasan Kendala yang dihadapi oleh badan pengawas ketenagakerjaan dalam pemberian perlindungan pekerja/buruh dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),

Di mana dalam kontrak kerja yang dicatatkan kepada kami sebagaimana yang disyaratkan oleh penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak pernah dijelaskan secara rinci apa pekerjaan yang akan dilakukan, memang kesulitan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), apalagi jumlah mereka ribuan orang

Untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), agar para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.

Misalnya dengan lebih memperjelas aturan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), salah satunya adalah memperjelas pengertian tentang batasanbatasan dari makna kata “pekerjaan tertentu” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (1) Undangundang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Karena adanya penafsiran yang berbeda akan menimbulkan kesulitan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Sedangkan untuk kendala yang berkaitan dengan bentuk perjanjian kerja yang ada selama ini, menurut penulis, kalau perlu demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, pemerintah membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena hal ini akan lebih

memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan, sehingga kendala yang menyangkut tentang pengawasan sebagian besar telah terbantu terselesaikan. Terakhir untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan, yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain itu sebaiknya fungsi pengawasan lebih ditingkatkan karena dengan baik. Pelaksanaan pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugasnya dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran- pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Disamping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Kendala yang dihadapi oleh badan pengawas ketenagakerjaan dalam

pemberian perlindungan pekerja/buruh dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), menurut Murtiman adalah karena ketidakjelasan peraturan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), salah satunya adalah terhadap pembuatan kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dimana dalam kontrak kerja yang dicatatkan kepada kami sebagaimana yang disyaratkan oleh penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak pernah dijelaskan secara rinci apa pekerjaan yang akan dilakukan, apakah sekali selesai atau pekerjaan yang merupakan promosi sehingga kami dari Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi Kota Jambi memang kesulitan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), apalagi jumlah mereka ribuan orang.