

**KAJIAN TEORITIS PENERAPAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi pada PT. Duta Nichirindo Pratama Kota Tangerang)**

Oleh: Fathur Rahman

Dosen Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana Satu Pamulang, Tangerang Selatan

Email: faturahman76@gmail.com

Abstrak

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan yang prinsipnya mengatur pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja dan kenyamanan berusaha bagi pengusaha, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dalam Undang-undang ini diatur tentang cara membuat perjanjian kerja, baik Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kenyataan yang terjadi pada beberapa pekerja yang perjanjian kerjanya sudah berakhir atau diperpanjang, kadang-kadang pengakhiran atau perpanjangan perjanjian kerja tidak melalui prosedur yang ada sehingga hak pekerja dikurangi oleh pengusaha. Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Pemerintah sebagai pengusul perubahan regulasi dan pemegang kendali pengawasan dalam pelaksanaan PKWT juga sebaiknya memperhatikan kepentingan para pihak dalam hal ini, sebab pada dasarnya pelaksanaan PKWT akan dapat menguntungkan semua pihak yang berkaitan asalkan masing-masing pihak mengetahui hak dan kewajiban masing-masing dan berada dalam koridor penegakan hukum ketenagakerjaan. Karena dalam kasus perburuhan yang sering terjadi, dikarenakan kurangnya simpati dari pemerintah kepada buruh serta lemahnya perlindungan dari pemerintah yang seharusnya di terapkan untuk dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan cita-cita bangsa dan seluruh rakyat Indonesia. Oleh karena itu, Perjanjian Kerja Bersama merupakan hukum tertinggi bagi para pihak yang membuatnya, dan merupakan hak dasar dari hukum perjanjian itu sendiri, sehingga dapat mewakili keinginan dan cita-cita dari semua pihak.

Kata Kunci : Penerapan dan Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Abstract

Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is one of the laws governing labor issues which principally regulates the development of employment in such a way as to fulfill fundamental rights and protections for workers and comfort for the entrepreneur and at the same time to create conditions conducive to Development of the business world. In this Law is regulated on how to enter into a work agreement, both the Working Agreement for a Specific Time (PKWT) as well as a Working Agreement for Indefinite Time (PKWTT). The fact that some of the workers whose employment

agreements have expired or extended, sometimes the termination or extension of the employment agreement does not go through the existing procedures so that the right of the worker is reduced by the employer. The work agreement is one of the derivatives of the agreement in general, in which each agreement Has a special characteristic that distinguishes it from other agreements. The government as the proposed regulatory change and controlling controller in the implementation of PKWT should also pay attention to the interests of the parties in this case, because basically the implementation of PKWT will be able to benefit all related parties as long as each party knows Rights and obligations of each and are in the corridor of labor law enforcement. Because in the case of labor that often occurs, due to lack of sympathy from the government to the workers as well as weak protection from the government that should be applied to be able to Creating harmonious, dynamic and just industrial relations in accordance with the ideals of the nation and all the people of Indonesia. Therefore, the Collective Labor Agreement is the supreme law for the parties that make it, and is the basic right of the law of the covenant itself, so as to represent the will And the ideals of all parties.

Keynotes : Application and Protection against worker Agreement Working Time Certain.

A. Latar Belakang Masalah.

Pekerja/Buruh merupakan jenis pekerjaan yang paling banyak digeluti di Indonesia, buruh pabrik, tambang atau yang lainnya. Alasan mengapa banyak penduduk Indonesia bekerja sebagai buruh adalah rendahnya pendidikan sehingga tidak memungkinkan bagi mereka untuk sulit memperoleh pekerjaan yang lebih layak, syarat yang tidak terlalu rumit dan sempitnya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. Buruh bisa disebut sebagai kelompok pinggiran dalam kegiatan produksi di wilayah perusahaan, padahal tidak sesuai dengan prinsip hak manusia yang merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang sejak lahir memiliki hak-hak dasar yaitu hak untuk hidup, hak untuk dilindungi, hak untuk bebas dan hak-hak lainnya¹. Keberadaannya oleh sebagian pengusaha atau pemilik modal dianggap sebagai penyeimbang dan pelengkap kegiatan produksi atau bahkan sebagai pemenuhan atas tuntutan pemerintah tentang sistem kerja padat karya. Selain itu, buruh dianggap sebagai pihak yang terlalu banyak menyerap uang terutama buruh tetap. Hal ini berhubungan dengan berbagai tunjangan seperti kesehatan, tunjangan hari raya, pensiun dan cuti hamil bagi wanita.

Sebenarnya kedudukan buruh lebih penting dari anggapan para pemilik modal. Bahkan dapat dibayangkan tanpa buruh modal yang dimiliki oleh pemilik modal tidak akan menghasilkan apapun. Kemajuan jaman yang berimbas pada tingginya standar untuk

¹ Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014. hlm, 2.

menjadi seorang buruh dan tingkat pengangguran yang tinggi turut menjadi andil semakin ketatnya persaingan kerja diberbagai sektor, tidak hanya ditingkat rendah tetapi juga ditingkat profesional. Jumlah penawaran tenaga kerja atau buruh dan jumlah permintaan tenaga kerja yang tidak seimbang membuat para pemilik modal leluasa untuk memilih bahkan mengganti tenaga kerja atau buruh dengan leluasa. Keleluasaan ini meyebabkan kekhawatiran tenaga kerja atau buruh tentang diterima atau tidaknya ia sebagai tenaga kerja disuatu perusahaan. Persaingan ini secara logis akan menimbulkan persaingan ketat dilingkungan tenaga kerja dimana pada akhirnya para buruh entah sengaja atau tidak sengaja sementara atau selamanya akan melupakan hak wajarnya sebagai seorang buruh tentang tunjangan yang seharusnya didapat demi mendapat pekerjaan walaupun sebenarnya tidak begitu ia inginkan, yang penting mendapatkan uang untuk mencukupi kebutuhan.

Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi bagi pekerja hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan sub ordinatif atau hubungan di mana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan. Rawls memandang bahwa kesepakatan yang *fair* hanya bisa dicapai dengan adanya prosedur yang tidak memihak. Hanya dengan suatu prosedur yang tidak memihak, prinsip-prinsip keadilan bisa dianggap *fair*. Hanya saja, belum dapat di wujudkan untuk melahirkan sebuah konsep keadilan yang bertujuan pada terjaminnya kepentingan semua pihak secara *fair*². Salah satu definisi perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu³.

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Akhir-akhir ini banyak perusahaan yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menekan biaya buruh demi meningkatkan keuntungan. Hanya saja dalam prakteknya banyak penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga merugikan dan

²John Rawls, *A Theory of Justice*, penerjemah Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2006..hlm,120.

³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa, 2004, hlm,36.

menghilangkan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat. Sesuai dengan bunyi Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa ‘Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja’⁴. Pasal tersebut menunjukkan, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, dan setelah mendapatkan pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja. Artinya, tidak diputuskan hubungan kerjanya pada waktu mendatang setelah ia mendapatkan pekerjaan. Untuk itulah, penegakan hukum dalam hal apa saja harus menjadi prioritas yang utama, termasuk kepada para pekerja untuk mendapatkan keadilan dalam bekerja.

Penegakan hukum (*law enforcement*) yang seharusnya menjadi program utama dan prioritas di negeri ini masih jauh dari harapan, tujuan hukum yang menjamin rasa aman dan keadilan di negeri ini belum bisa diwujudkan secara optimal, tetapi hanya kelihatan samar-samar.⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu Undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan yang prinsipnya mengatur pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga-kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Hukum seyogyanya diperankan sebagai sarana (bukan alat) pembaruan masyarakat (*Law as a tool of social engineering*), akan tetapi Satjipto Rahardjo lebih menegaskan bahwa model pemeranan hukum demikian dikhawatirkan menghasilkan *Dark engineering* jika tidak disertai dengan hati nurani manusianya dalam hal ini penegak hukumnya⁶. Ketentuan perjanjian kerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, bukan hukum perjanjian. Artinya, ketentuan dalam perjanjian kerja bukan hukum pelengkap, tetapi ketentuan-ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa. Para pihak yang terikat dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian kerja

⁴ Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

⁵ Oksidelfa Yanto, *Mafia Hukum*, Jakarta : Raih Asa Sukses, 2010, hlm, 15.

⁶ Satjipto Ilmiah, Fakultas Hukum Rahardjo di dalam Romli Atmasasmita, *Tiga Paradigma Hukum Pembangunan Nasional*, Bandung : Makalah Universitas Padjadjaran, 2010, hal, 14-16.

menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Kenyataan yang terjadi pada beberapa pekerja/buruh yang perjanjian kerjanya sudah berakhir atau diperpanjang, kadang-kadang pengakhiran atau perpanjangan perjanjian kerja tidak melalui prosedur yang ada sehingga hak pekerja/buruh dikurangi oleh pengusaha. Dalam Undang-undang ketenagakerjaan, dikenal ada dua pekerja kontrak yang diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja, yang dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut “Pekerja PKWT”, atau Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat di sampaikan beberapa perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Penerapan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT.Duta Nichirindo Pratama?
2. Bagaimanakah kendala-kendala dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu Tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT.Duta Nichirindo Pratama yang sudah di sinkronkan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)?

C. Metode Penelitian.

1. Metode Penelitian.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terutama adalah pendekatan yuridis empiris. Yuridis empiris adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang mempola. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diketahui sebagian kecil penerapan perlindungan terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, mengacu dengan aturan yang ada, bentuk perlindungan terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, serta kendala pelaksanaannya yang disebabkan oleh kurang jelasnya aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu tertentu.

2. Lokasi Penelitian.

Penelitian dilakukan di PT Duta Nichirindo Pratama, Kota Tangerang, Indonesia, hal ini dilatar belakangi karena perusahaan ini merupakan suatu perusahaan yang berkembang, dan memiliki karyawan serta serikat pekerja yang dapat mempengaruhi kelangsungan perkembangan perusahaan.

3. Jenis, Sumber dan Pengumpulan Data.

a. Jenis dan Sumber Data.

1) Data Primer

Data primer atau data dasar dalam penelitian ini diperlukan untuk memberi pemahaman secara jelas dan lengkap terhadap data sekunder yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama..

2) Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder merupakan data pokok yang diperoleh dengan cara menelusuri bahan-bahan hukum secara teliti yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Pengumpulan Data

1) Data Primer.

- a) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b) Bahan-bahan hukum lain, yaitu bahan-bahan yang dapat memberikan informasi tentang hukum primer dan sekunder.

2) Data Sekunder.

- a. Profil Perusahaan dan Serikat Pekerja.
- b. Peraturan Perjanjian pada Pekerja PKWT.
- c. Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

D. Pembahasan

A. Penerapan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT.Duta Nichirindo Pratama.

1. Perlindungan Upah.

Upah merupakan hak pekerja yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan berdasarkan hubungan kerja yang ada⁷.

a. **Penghitungan Upah.**

Pembayaran upah menggunakan sistem upah kotor, yaitu pekerja dikenakan pajak atas penghasilan yang diterimanya. Upah terendah ditetapkan tidak lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang ditetapkan Pemerintah Kota Tangerang. Peninjauan terhadap upah dilakukan 1 (satu) kali setahun yang meliputi peninjauan terhadap prestasi kerja dan tingkat kenaikan biaya hidup, disesuaikan dengan kemampuan Perusahaan. Upah diberikan kepada pekerja berdasarkan struktur penggajian bulanan yang adil sesuai kemampuan dan usaha pekerja. Perusahaan selalu memperhatikan pekerja yang memiliki prestasi kerja dan konduite yang lebih. Upah kepada pekerja diberikan pada akhir hari kerja setiap bulan. Pekerja wajib merahasiakan upah terhadap rekan sekerja. Pimpinan kerja juga wajib merahasiakan upah pekerja antara satu dengan lainnya.

b. Macam – macam bentuk upah.

1) Gaji pokok.

Adalah upah secara individual yang diberikan oleh Perusahaan berdasarkan kondisi perusahaan, prestasi kerja, konduite, keahlian serta kecakapan pekerja yang bersangkutan. Besaran gaji yang dimaksud sudah ditentukan dan di sepakati oleh para pihak (perusahaan dan serikat pekerja).

2) Tunjangan tetap.

a) Tunjangan transport.

Tunjangan yang diberikan setiap bulan. Tunjangan ini tidak dapat dikurangi apabila tidak masuk kerja atau ditambah jika masuk pada hari kerja lembur. Hal ini berbeda pada pekerja tetap, yang mana pada pekerja tetap, tunjangan ini adalah

⁷ Perjanjian Kerja Bersama PT. Duta Nichirindo Pratama Tahun 2015-2017 Pasal 11 ayat (1) hlm, 12.

tunjangan tidak tetap yang dapat berkurang dengan pengaruh absensi kehadiran.

3) Tunjangan tidak tetap.

a) Tunjangan makan.

Tunjangan yang diberikan dalam bentuk natura berupa *catering*/makan siang atau makan malam. Apabila karena suatu hal pekerja tidak menerima *catering*/makan, maka akan diberikan pengganti sesuai dengan nilai *catering*/makan dalam bentuk uang rupiah.

b) Tunjangan premi.

Tunjangan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan ketentuan perusahaan dan kehadiran dengan syarat bahwa akan dibayar sebesar 100% jika 1 (satu) bulan penuh masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja.

2. **Fasilitas dan Tunjangan lain.**

a. Pakaian Kerja dan Perlengkapan Kerja.

1) Pekerja wajib menggunakan pakaian kerja dan perlengkapan kerja yang telah ditentukan selama melakukan pekerjaan.

2) Pakaian kerja yang dimaksud adalah baju, celana, serta topi kerja. Perusahaan akan memberikan pakaian kerja berupa 2 (dua) buah baju-celana dan 1 (satu) buah topi kepada pekerja, di awal tahun (maksimal bulan Maret) atau bagi pekerja baru. Apabila diketahui pakaian kerja sudah tidak layak, maka akan ditentukan tersendiri berdasarkan pertimbangan masalah dan kebutuhan.

3) Perlengkapan kerja yang dimaksud adalah alat-alat yang diberikan perusahaan yang digunakan untuk menunjang pekerjaan, baik dari sisi keselamatan maupun keefektifan, seperti Alat Pelindung Diri (APD), sensor pengaman, maupun alat-alat lain, sesuai dengan kebijakan di area kerja serta memperhatikan peraturan terkait kesehatan dan keselamatan kerja.

b. Fasilitas Tempat Umum.

- 1) Tempat ibadah, berupa musholla dan keperluan ibadah yang layak, dengan pertimbangan agama yang dianut pekerja mayoritas adalah agama Islam. Kesempatan ibadah diberikan menurut agama dan kepercayaan masing-masing pekerja untuk dapat dijalankan pada waktu yang telah ditentukan dan disepakati bersama, yaitu bukan pada jam kerja.
 - 2) Koperasi, berupa tempat maupun kegiatan koperasi yang bertujuan untuk membantu kesejahteraan pekerja dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan.
 - 3) Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan(P3K) sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - 4) Kantin, rest-area, toilet, taman, tempat parkir atau bangunan lain sebagai properti perusahaan.
 - 5) Acara kegiatan rutin tahunan akan diatur di dalam kalender kerja tahunan Perusahaan.
 - 6) Sekretariat SP-DNP, berupa ruang maupun peralatan untuk kegiatan SP-DNP dengan pertimbangan dan persetujuan dari perusahaan.
- c. Tunjangan Kedukaan.
- 1) Suami/istri/anak pekerja yang meninggal dunia diberikan santunan dari perusahaan sebesar 1 (satu) bulan upah.
 - 2) Perusahaan memberikan santunan bagi karyawan yang terkena bencana alam yang besarnya diatur sesuai kebijakan Perusahaan.
3. Perlindungan Hak Kebebasan Berserikat .
- a. Keanggotaan.
 - 1) Setiap Pekerja PKWT yang tercatat di Personalia, secara otomatis menjadi Anggota Serikat Pekerja.
 - 2) Prinsip Keanggotaan hanya tercatat selama masih bekerja di Perusahaan.
 - 3) Keanggotaan berakhir apabila PKWT berakhir atau hal lain yang menyebabkan berakhirnya keanggotaan.
 - b. Perlindungan Hak Berorganisasi.

Setiap anggota Serikat Pekerja mempunyai hak mendapatkan perlindungan hukum, pembelaan hukum, serta perlindungan lain yang di atur

dalam Perjanjian Kerja Bersama, dan berhak menyampaikan aspirasi melalui organisasi yang di atur tersendiri oleh Serikat Pekerja.

4. Perlindungan Kesejahteraan.

a. Tujuan Pemberian Kesejahteraan.

Bertujuan ikut serta membina dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja dalam rangka peningkatan produksi dan produktifitas kerja yang pada akhirnya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta perlunya perencanaan ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan dalam rangka partisipasi masyarakat industri sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan Pembangunan Nasional.

b. Jenis-Jenis Kesejahteraan

1) Program BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan.

- a) Perusahaan mengikutsertakan semua pekerja menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
- b) Jaminan Kecelakaan Kerja.
- c) Jaminan Hari Tua.
- d) Jaminan Kematian.
- e) Program BPJS Kesehatan diadakan dengan iuran pembayaran sesuai dengan peraturan pemerintah.
- f) Program Jaminan Pensiun.
- g) Program BPJS Kesehatan yang diadakan oleh perusahaan berlaku bagi pekerja tetap dan pekerja kontrak.

2) Perusahaan menyelenggarakan medical check up (MCU) dengan pengaturan sesuai kebijakan Perusahaan.

3) Peninjauan Status dan Karir.

a) Pekerja Kontrak(PKWT).

Adalah pekerja yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan pada kebutuhan Perusahaan akan tenaga kerja dan hubungan kerja ini dilandasi dengan suatu kesepakatan kerja waktu tertentu (perjanjian PKWT) yang pelaksanaannya sesuai dan berdasarkan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku pada saat kontrak kerja berlangsung.

Pekerja kontrak dapat dipertimbangkan untuk diangkat menjadi pekerja tetap berdasarkan kebutuhan dan kebijaksanaan Perusahaan dan sepenuhnya diatur oleh perusahaan.

b) Pekerja Tetap:

Adalah pekerja yang dipekerjakan untuk masa hubungan kerja yang tidak terbatas dan telah memenuhi persyaratan serta menerima semua upah dan tunjangan yang ada.

4) Tunjangan Hari Raya.

a) Tunjangan hari raya adalah tunjangan yang diberikan Perusahaan kepada pekerja 1 (satu) kali setahun untuk dapat merayakan hari raya keagamaan.

b) Ketentuan pembayaran tunjangan hari raya yaitu:

i. Besaran tunjangan adalah 1 (satu) kali gaji pokok ditambah tunjangan tetap dan diberikan untuk pekerja dengan masa kerja sama dengan atau lebih dari 1 (satu) tahun.

ii. Pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun akan diberikan tunjangan secara proporsional sebagai berikut:

$$\frac{\text{masa kerja} \times \text{upah pokok}}{12 \text{ bulan}}$$

12 bulan

c) Pekerja yang putus hubungan kerja terhitung 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya berhak atas tunjangan hari raya. Ketentuan ini tidak berlaku bagi pekerja kontrak yang hubungan kerjanya berakhir sebelum jatuh tempo hari raya.

5) Tunjangan Hadiah/Bonus.

Perusahaan memberikan tunjangan hadiah/bonus sesuai dengan kebijaksanaan, kondisi dan kemampuan perusahaan, yang akan diberikan maksimal pada tanggal 1 April.

B. Kendala-kendala dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu Tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT.Duta Nichirindo Pratama yang sudah di sinkronkan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

1. Penempatan Posisi Pekerja PKWT.

a. Pekerjaan Utama.

1) Area/Mesin utama.

Pekerja PKWT dapat ditempatkan pada Area/Mesin utama dengan melihat terlebih dahulu perkembangan kemampuan pekerja dalam kurun waktu tertentu, dan berdasarkan prestasi kerja serta kebutuhan perusahaan atas prinsip senioritas.

2) Keahlian (*Skill*) tertentu.

Pekerja PKWT yang di rekrut berdasarkan keahlian tertentu, akan di tempatkan pada bagian tertentu sesuai dengan kondisi kebutuhan perusahaan.

b. Pekerjaan Sekunder.

1) Area/Mesin pemula.

Terhadap pekerja PKWT dengan masa kerja awal/pemula, biasanya ditempatkan pada Area/mesin yang di anggap ringan, tidak beresiko tinggi, dan merupakan tahap pekerjaan pengenalan bagi pekerja awal/pemula.

2) Keahlian (*Skill*) umum (*Supporting*).

Pekerja PKWT yang di rekrut berdasarkan keahlian umum, akan di tempatkan pada bagian yang dianggap umum, yang sifatnya hanya membantu pekerjaan utama, yang disesuaikan dengan kondisi kebutuhan perusahaan.

2. Perpanjangan dan berakhirnya Perjanjian Kerja.

a. Proses Perpanjangan Waktu Perjanjian.

1) Adanya Evaluasi Penilaian terlebih dahulu.

Pekerja dengan status PKWT dapat di perpanjang masa perjanjian apabila pada evaluasi waktu tertentu ketika akan berakhir, dan dalam hasil evaluasi tersebut pekerja dianggap baik menurut kinerja pekerjaannya, sehingga dapat diperpanjang waktu perjanjian apabila masih memungkinkan diperpanjang menurut aturan perundangan.

2) Adanya Kepentingan kebutuhan tertentu.

Pekerja dengan status PKWT dapat di perpanjang masa perjanjian apabila pada bagian/area tertentu karena masih dibutuhkan, antara lain

karena jumlah kebutuhan pada bagian/area tertentu atau kondisi dan keahlian yang membutuhkan waktu untuk penggantian pekerja tersebut, dan pekerja tersebut dianggap mampu pada hal itu, sehingga dapat diperpanjang waktu perjanjian apabila masih memungkinkan diperpanjang menurut aturan perundangan.

b. Proses Berakhirnya Perjanjian Kerja.

1) Karena Evaluasi Penilaian.

Pekerja dengan status PKWT dapat berakhir masa perjanjian pada evaluasi waktu tertentu ketika akan berakhir, apabila hasil evaluasi tersebut pekerja dianggap kurang/tidak baik menurut kinerja pekerjaannya, sehingga tidak dapat diperpanjang waktu perjanjian walaupun masih memungkinkan diperpanjang menurut aturan perundangan.

2) Karena Kasus tertentu.

Pekerja dengan status PKWT dapat berakhir masa perjanjian pada saat kapan saja walaupun masa waktu perjanjian belum berakhir. Hal tersebut disebabkan pekerja melakukan pelanggaran berat pada pekerjaannya, atau bahkan melakukan pelanggaran berat menurut peraturan perundangan, sehingga dapat diputus hubungan kerja, atau dianggap perjanjian batal demi hukum.

3) Karena Mengundurkan diri.

Pekerja dengan status PKWT dapat berakhir masa perjanjian pada saat kapan saja walaupun masa waktu perjanjian belum berakhir, apabila pekerja mengundurkan diri, atau dianggap mengundurkan diri karena suatu hal tertentu .

3. Upah dan Tunjangan Pekerja PKWT.

a. Tunjangan Tetap.

1) Gaji Pokok.

Pada penetapan gaji pokok, Perusahaan dan Serikat Pekerja telah menetapkan besaran kesepakatan, yakni besaran yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan mengacu pada ketentuan upah yang berlaku, Seperti yang telah tercantum pada pasal perjanjian PKWT yang

berbunyi :” Pihak Kedua dengan ini menyatakan sanggup dan cakap untuk melakukan kewajiban-kewajiban sebagaimana tercantum dalam jabatan dan Pihak Kedua akan memperoleh imbalan / jasa / kompensasi yang diberikan oleh Pihak Pertama”.

2) Tunjangan Transport.

Tunjangan yang diberikan setiap bulan. Tunjangan ini tidak dapat dikurangi apabila tidak masuk kerja atau ditambah jika masuk pada hari kerja lembur.

b. Tunjangan Tidak Tetap.

1) Tunjangan Premi.

Tunjangan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan ketentuan perusahaan dan kehadiran dengan syarat bahwa akan dibayar sebesar 100% jika 1 (satu) bulan penuh masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja. Besaran lainnya akan diberikan atau tidak diberikan berdasarkan ketentuan perusahaan yang berlaku. Pengaturan nominal dan princiannya diatur tersendiri.

2) Tunjangan makan.

Tunjangan yang diberikan dalam bentuk natura berupa *catering*/makan siang atau makan malam. Apabila karena suatu hal pekerja tidak menerima *catering*/makan, maka akan diberikan pengganti sesuai dengan nilai *catering*/makan dalam bentuk uang rupiah. Tunjangan makan tidak didapat apabila pekerja tidak hadir kerja (kecuali cuti).

c. Tunjangan Hari Raya.

1) Besaran tunjangan adalah 1 (satu) kali gaji pokok ditambah tunjangan tetap dan diberikan untuk pekerja dengan masa kerja sama dengan atau lebih dari 1 (satu) tahun.

2) Pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun akan diberikan tunjangan secara proporsional sebagai berikut:

i. *masa kerja x upah pokok*

ii. *12 bulan*

3) Pembayaran tunjangan hari raya tersebut dipotong pajak sesuai dengan ketentuan pajak penghasilan (PPh) pasal 21 yang berlaku.

- 4) Tunjangan hari raya diberikan kepada pekerja (tetap dan kontrak) paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum hari raya keagamaan.
- 5) Pekerja yang putus hubungan kerja terhitung 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya berhak atas tunjangan hari raya. Ketentuan ini tidak berlaku bagi pekerja kontrak yang hubungan kerjanya berakhir sebelum jatuh tempo hari raya.

d. Tunjangan Hadiah/Bonus.

Perusahaan memberikan tunjangan hadiah/bonus sesuai dengan kebijaksanaan, kondisi dan kemampuan perusahaan, yang akan diberikan maksimal pada tanggal 1 April. Ada perbedaan besaran dan rumus dari pemberian Hadiah/Bonus terhadap pekerja Tetap dan PKWT. Perbedaan itu adalah hal yang dianggap wajar dan adil oleh para pihak, dikarenakan bahwa pekerja PKWT masih dianggap pekerja sementara/non tetap, yang bersifat belum pasti dan belum dapat menentukan apakah pekerja tersebut telah memberikan kontribusi yang diinginkan oleh perusahaan atau belum. Jadi bahwa pekerja PKWT tidak di samakan rumusan dan besarnya terhadap pekerja tetap.

4. Hak Libur Resmi dengan Upah.

a. Hak Libur Tahunan(Cuti).

Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, berhak atas cuti tahunan sebanyak 12 (dua belas) hari kerja yang dapat diambil pada bulan ke 13 (tiga belas). Pelaksanaan cuti tahunan dapat dilakukan/dibagi dalam dua tahap yaitu:

1) Tahap Pertama:

Cuti tersebut diatur perusahaan dalam rangka memperingati / merayakan hari besar keagamaan sebanyak 6 (enam) hari kerja.

2) Tahap Kedua:

Dapat diambil sesuai dengan kebutuhan pekerja secara berangsur-angsur yang disesuaikan dengan kepentingan perusahaan dan pekerja sebanyak 6 (enam) hari kerja. Pekerja yang sedang menjalani cuti tahunannya berhak mendapatkan (Gaji Pokok + Tunjangan Makan).

C. Kesepakatan bersama antara perusahaan dan serikat pekerja terhadap kendala penerapan dan perlindungan hukum pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di perusahaan PT.Duta Nichirindo Pratama.

Adapun dalam pembahasan berbagai kendala tentang penerapan dan perlindungan diatas,telah didapatkan kesepakatan dari kedua belah pihak mengenai penerapan system kerja PKWT tersebut antara lain :

1. Penempatan Pekerja PKWT .

Kedua belah pihak sepaham dan sepakat, bahwa karyawan PKWT, dapat di tempatkan dimana saja, atau posisi-posisi area yang membutuhkan tenaga muda,namun tetap melihat dan mempertimbangkan hal-hal yang menyangkut kebutuhan,keahlian dan senioritas pekerja.

2. Penetapan Upah Pekerja PKWT.

Kedua belah pihak sepaham dan sepakat,bahwa upah yang di berikan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan serikat pekerja, selama tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, bahkan dengan regulasi yang lebih baik mengenai aturan yang harus di jalankan dalam hubungan perjanjian kerja waktu tertentu dengan calon pekerja, yang tertuang dalam lembar perjanjian kerja PKWT,yang diperjelas secara umum dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

3. Berakhirnya Perjanjian pekerja PKWT.

- a. Apabila dalam waktu tertentu, karyawan sudah tidak produktif dikarenakan buruknya kedisiplinan karyawan dan perilaku buruk karyawan yang merugikan perusahaan,maka karyawan tersebut tidak akan diperpanjang masa perjanjian kerjanya (batal demi hukum).
- b. Apabila karyawan kontrak mengundurkan diri secara mendadak tanpa merugikan perusahaan ,perusahaan tidak akan menuntut apapun kecuali mengembalikan apa yang menjadi milik perusahaan ,namun apabila perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dikarenakan pelanggaran,namun masih terikat kesepakatan perjanjian kerja, maka perusahaan akan membayar upah dari sisa masa perjanjian kerja atau berdasarkan kesepakatan.

- c. Apabila pekerja PKWT dalam masa perjanjian kerja telah melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dikarenakan pelanggaran karyawan tersebut, namun tetap berdasarkan kesepakatan dengan pihak serikat pekerja.
4. Tentang Status pekerja PKWT.

Penerapan status pekerja(PKWT) dapat di promosikan menjadi Pekerja Tetap (*Permanent*).Hal itu berdasarkan proses dan tahapan yang dilalui,yakni berdasarkan Prestasi kerja,Masa kerja,dan kebutuhan perusahaan.
 5. Tentang Perlindungan Pekerja Perempuan.
 - a. Pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 :
 - 1) Perusahaan memberikan makanan dan minuman bergizi secara khusus pada waktu-waktu tertentu yang pengaturannya diatur tersendiri oleh perusahaan.
 - 2) Perusahaan lebih memaksimalkan menjaga kesusilaan dan keamanan terhadap pekerja perempuan selama di tempat kerja.
 - b. Pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00,dengan pertimbangan sebagai berikut :
 - 1) Adanya pernyataan dari Pekerja Perempuan,bahwa :
 - a) Tidak menyetujui adanya angkutan antar jemput dikarenakan kurang efektif dengan waktu berangkat dan pulang kerja yang di sebabkan kondisi jalur yang tidak memungkinkan.
 - b) Menyatakan bahwa akan bertanggung jawab secara pribadi apabila ada kemungkinan terjadi hal-hal yang tidak di inginkan,dan meyakinkan kepada perusahaan akan keamanan dan ketertiban dirinya dalam berangkat dan pulang kerja.
 - c) Pekerja Perempuan tidak menginginkan adanya pengurangan upah (transport) dikarenakan adanya angkutan antar jemput,yang mana hal itu tidak sesuai dengan efisiensi kondisi dan upah yang di dapat.

- d) Surat Pernyataan yang harus di isi oleh pekerja perempuan, sebagai lembar persetujuan dan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan tentang tidak dapat dilakukannya penerapan penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan.

E. Kesimpulan.

1. Alasan umum banyaknya Perusahaan menerapkan sistem pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut para pemilik modal merupakan cara yang paling efisien dalam pengurangan biaya produksi. Karena mereka lebih sedikit atau bahkan tidak mengeluarkan biaya untuk tunjangan-tunjangan karyawan. Pengupahan, sebenarnya sudah sering di langgar oleh pengusaha dengan memberikan upah dibawah perhitungan Upah Minimum dari pemerintah tanpa terlebih dahulu mengajukan permohonan penangguhan.
2. Permasalahan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), karena dengan adanya serikat pekerja/buruh maka perusahaan diwajibkan membuat PKB yang memiliki kedudukan lebih tinggi dari perjanjian kerja. PKB dibuat bersama-sama antara pengusaha dengan serikat pekerja. Ketentuan dibuat bersama-sama inilah yang mungkin memberatkan pengusaha karena akan ada proses musyawarah antara pengusaha dengan serikat pekerja. Padahal dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB), semua permasalahan kedua belah pihak dapat di akomodir dengan lebih baik, saling mengerti, keterbukaan, dan saling mendukung satu dengan yang lainnya demi kepentingan bersama, sehingga dapat terwujud hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

F. Saran.

1. Guna melaksanakan kegiatan didunia industri, diperlukan perpaduan semua sarana yang disepakati antar pihak secara jujur dan terbuka. Hubungan antar pihak didunia industri, hubungan yang terjadi antar pekerja dan pengusaha, melahirkan hubungan industrial. Dalam menjalankan hubungan industrial itu, diperlukan sarana-sarana sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni dengan membentuk Lembaga kerja sama Bipartit yang merupakan forum konsultasi, komunikasi, dan musyawarah dengan tugas utama sebagai media penerapan hubungan industrial dalam praktik kehidupan kinerja

sehari-hari, khususnya dalam kaitan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, ketenangan kerja dan usaha, serta peningkatan partisipasi pekerja dalam penetapan kerja.

2. Dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang mana merupakan kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama. Tujuan utama dari proses Perjanjian Kerja Bersama adalah sebagai perwujudan hubungan industrial, ingin menciptakan ketenangan usaha, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia, sehingga akan tercipta hubungan industrial yang ingin meningkatkan produktivitas, sikap kebersamaan, kepatutan, dan rasa keadilan, sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia dalam Falsafah dan Undang-undang Dasar 1945.

Daftar Pustaka

Buku.

John Rawls, *A Theory of Justice*, penerjemah Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2006.

Oksidelfa Yanto, *Mafia Hukum*, Depok : Raih Asa Sukses, 2010.

Satjipto Ilmiah, Fakultas Hukum Rahardjo di dalam Romli Atmasasmita, *Tiga-Paradigma Hukum Pembangunan Nasional*, Bandung : Makalah Universitas Padjadjaran, 2010

Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa, 2004.

Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Bersama PT.Duta Nichirindo Pratama.