

Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Suhartoyo

suhartoyo@lecturer.undip.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Diponegoro

Abstract

This study aims to determine the importance of the position and role of labor and workers / laborers in the implementation of national development, therefore it is necessary to improve the welfare and protection of it, especially in terms of wages. This research is a legal study with a normative law approach which is analyzed using qualitative analysis. The results show that labor law has provided complete legal protection including legal protection regarding wages, including legal protection for workers / laborers with a specified time work agreement (PKWT).) or so-called contract workers / laborers. In order to provide wage protection for contract workers / laborers, companies or employers are obliged to base their wages on Article 88 of Law Number 13 Year 2003, namely the provision of a minimum wage.

Keywords: Legal Protection, PKWT Workers / Laborers, Wages

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pentingnya kedudukan dan peranan Tenaga kerja dan Pekerja/Buruh dalam pelaksanaan pembangunan nasional, oleh karena itu perlu ditingkatkan kesejahteraan dan perlindungan terhadapnya khususnya dalam hal pengupahan. Penelitian ini merupakan penelitian Ilmu Hukum dengan pendekatan Hukum Normatif yang dianalisis menggunakan analisis kualitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Hukum ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum yang lengkap termasuk perlindungan hukum mengenai pengupahan, termasuk juga perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) atau biasa disebut pekerja/buruh kontrak. Guna memberikan perlindungan pengupahan terhadap pekerja/buruh kontrak maka Perusahaan atau pemberi kerja wajib mendasarkan pengupahannya pada pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dengan adanya ketentuan Upah minimum.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja/Buruh PKWT, Pengupahan

A. Pendahuluan

Setiap orang membutuhkan pekerjaan baik itu bekerja secara mandiri maupun bekerja pada orang lain. Selanjutnya setiap orang yang bekerja itu juga membutuhkan imbalan yang disebut dengan upah . Berkaitan dengan hal tersebut maka UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) telah memberikan amanat yang berbunyi sebagai berikut:“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Juga berdasarkan ketentuan pasal 28 huruf d ayat (2) yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, pengertian upah adalah sebagai berikut :”Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.Perlindungan di bidang pengupahan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar tenaga kerja. Perlindungan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja tersebut diberikan pada tenaga kerja pada umumnya.

Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Ketentuan mengenai pengupahan tersebut di atas seharusnya menjadi dasar bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk mengimplementasikan ketentuan tentang pemberian upah bagi pekerja atau buruh, termasuk didalamnya pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pekerja/buruh kontrak. Namun demikian di dalam praktek sering masih terdengar bahwa masih ada diskriminasi terutama dalam pengupahan antara Pekerja/ Buruh dengan Perjanjian kerja Waktu Tidak tertentu dengan Pekerja /Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu tertentu atau pekerja/buruh Kontrak.

Berdasarkan hal tersebut menarik untuk dikaji bagaimanakah perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu ?

B. Pembahasan

Pengertian Tenaga Kerja menurut Pasal 1 angka 2 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang

yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pegawai formal, pegawai informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas dari pekerja/buruh.¹

Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja/buruh kontrak adalah pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara spesifik diatur dalam Pasal 56 sampai dengan 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disebutkan dalam pasal 59 ayat (1), 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.

Sistem bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak yang ada di Indonesia memang sudah berlangsung cukup lama, baik dilakukan oleh perusahaan lokal milik swasta atau Pemerintah maupun perusahaan milik asing. Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu biasanya banyak berada di pabrik-pabrik atau perusahaan-perusahaan besar yang membutuhkan banyak karyawan.. Fenomena pekerja/buruh kontrak banyak digunakan Perusahaan dengan beberapa alasan seperti mendapat tenaga kerja yang murah, cepat, dan memiliki resiko yang lebih rendah dibanding dengan pekerja/buruh tetap. Seseorang yang dikontrak biasanya beban kerjanya hampir sama atau bahkan lebih berat dari pegawai tetap, namun dari segi upah atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda. Perbedaan utama dari status pekerja/buruh kontrak dan tetap

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)hlm.1.

adalah dari status legalnya. Pekerja/buruh tetap atau dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) memiliki jangka waktu yang panjang sampai yang bersangkutan pensiun, meninggal dunia, atau mengundurkan diri. Tetapi pekerja/buruh kontrak memiliki jangka waktu sesuai dengan isi perjanjian yang disepakati. Hal ini dituangkan dalam Perjanjian Kerja Pekerja/buruh. Pekerja/buruh kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya memiliki jangka waktu habisnya hubungan kerja, sedangkan pekerja/buruh tetap diberikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).²

Berikut ketentuan yang berlaku untuk pekerja kontrak adalah :

1. Pekerja /buruh dengan Perjanjian kerja waktu tertentu dipekerjakan oleh Perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya maksimal hanya 3 tahun (Pasal 59 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh kontak dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
3. Perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan (Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
4. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
5. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan yang bersangkutan menjadi pekerja/buruh tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

Disamping itu perlu diketahui juga ketentuan yang berlaku untuk pekerja/buruh tetap yaitu sebagai berikut :

1. Memiliki jangka waktu yang panjang sampai yang bersangkutan pensiun, meninggal dunia, atau mengundurkan diri.

² Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003)hlm. 34-36.

2. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
3. Perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan maksimal 3 bulan (Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau pekerja/buruh mengundurkan diri, maka pekerja/buruh tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi pekerja/buruh yang bekerja minimal 3 tahun) dan penggantian hak.

Mengenai Upah atau pengupahan, Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, pengertian upah adalah:

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah diberikan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa :³

- a. Upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- b. Upah yang diterima pekerja/buruh harus dinyatakan dengan uang.
- c. Upah yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.
- d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.

Sedangkan yang dimaksud dengan Upah minimum sebagaimana tercantum dalam pasal 88 ayat (3) huruf a UU no,13 tahun 2003 , ditetapkan oleh Pemerintah dalam

³ Purbadi Hardjoprajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*. (Banten: Universitas Terbuka, 2014)hlm.31

ketentuan pendapatan Upah Minimum yang diarahkan pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada tanggal 23 Oktober 2015 yang merupakan penjabaran dari Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, formulasi upah ke depannya dihitung hanya sekedar angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan oleh lembaga pemerintah (BPS) walaupun awalnya Upah Minimum itu juga berasal dari Kebutuhan Hidup layak (KHL) yang mana dasar KHL itu hanya dilakukan peninjauan setiap lima tahun sekali.. Sesuai pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, formula kenaikan upah dihitung dengan rumus :

$$“U_{mn} = U_{mt} + \{U_{mt} \times (Inflasi_t + \%PDBt)\}”$$

“upah minimum baru = upah minimum saat ini + {upah minimum x (presentase inflasi + presentase pertumbuhan produk domestik bruto yang sedang berjalan)}”

Selain dengan adanya formula baku dalam kenaikan upah minimum, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 juga mengemukakan konsep penghasilan total yang diterima oleh pekerja/buruh. Di dalam pasal 4 ayat (2) berbunyi : Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk :

- a. Upah; dan
- b. Pendapatan Non Upah

Yang dimaksud upah terdapat dalam pasal 5 ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut : Upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (2) huruf a terdiri atas komponen :

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Selain itu, yang dimaksud non upah terdapat dalam pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 bahwa :

1. Pendapatan non upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan.
2. Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non upah berupa :

- a. Bonus;
- b. Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
- c. Uang servis pada usaha tertentu.

Ada beberapa pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga banyak aksi demo yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang menganggap bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan hanya berpihak kepada kepentingan pengusaha dan tidak mementingkan nasib pekerja/buruh untuk mendapatkan upah layak.

Beberapa hal baru yang diperhatikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang prinsipnya tentang masalah pengupahan :

1. Dalam pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menyatakan bahwa kenaikan upah hanya berdasarkan formula inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan lembaga pemerintah (BPS). Dengan mengabaikan survey harga-harga kebutuhan pokok setiap tahunnya yang menjadi patokan Komponen Hidup Layak (KHL). Hal ini bertentangan dengan pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ayat ini Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Dalam pasal 45 dan pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, kewenangan Dewan Pengupahan menjadi tertutup dalam menentukan besaran upah karena diambil alih juga oleh BPS. Dewan Pengupahan yang termasuk di dalamnya terdiri dari Serikat Pekerja. Hal ini bertentangan dengan pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah minimum ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan.

Dewan Pengupahan, dalam hal penetapan besaran upah minimum, hanya berwenang memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur, Bupati/Walikota, atas peninjauan kebutuhan hidup layak yang ditinjau setiap 5(lima) tahun sekali, sesuai

dengan Pasal 43 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Melihat hal tersebut, maka tidak heran banyak pekerja/buruh yang menolak isi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini karena tidak melindungi hak pekerja mengenai masalah pengupahan.

Contoh Perlindungan pengupahan pekerja/buruh diatur dalam Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 308 - Tahun 2019 tentang Upah Minimum Propinsi (UMP) Pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020. Besaran Upah Minimum Propinsi (UMP) Jawa Tengah sebesar Rp. 1.742.015,22. Sedangkan besaran upah minimum Kabupaten/kota untuk kota Semarang ditahun 2020 sebesar Rp 2.715.000,-. Besaran upah minimum yang sudah disahkan tersebut berlaku bagi seluruh pekerja/buruh yang ada di Kota Semarang, baik pekerja/buruh tetap maupun pekerja/buruh maupun pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

C. Simpulan

Berdasarkan uraian diatas mengenai pekerja/buruh kontrak, ketentuannya sebenarnya sudah cukup untuk memberi perlindungan bagi pekerja/buruh baik pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun pekerja/ buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu . Dari ketentuan pengupahan di atas juga tidak menunjukkan adanya diskriminasi dalam pengupahan karena ketentuan mengenai pengupahan maupun upah minimum propinsi (UMP) maupun upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah sama untuk semua pekerja/buruh tidak membedakan antara pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Permasalahannya apakah hal tersebut sudah dipatuhi oleh para pihak, khususnya pengusaha sebagai pihak yang berkewajiban memberikan hak kepada para pekerja/buruh baik yang tetap atau kontak atau pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Daftar Pustaka

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)
Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU Nomor 13*

Tahun 2003. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2013)

Purbadi Hardjoprajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan.* (Banten: Universitas Terbuka, 2014)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

..