

**PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TERHADAP
PEKERJA KONTRAK DI INDONESIA (IMPLEMENTASI
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN)**

Faridha Ath Thooriq

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

faridhatrq@gmail.com

Abstrak

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah untuk memastikan perlindungan terhadap pekerja dari tindakan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja adalah hubungan saling ketergantungan, di mana keduanya membutuhkan satu sama lain. Perusahaan tidak dapat beroperasi tanpa pekerja, dan sebaliknya, pekerja bekerja untuk mendapatkan upah. Oleh karena itu, kedua belah pihak, entitas serta pekerja mempunyai hak dan tanggung jawab yang perlu dijaga. Satu antara bentuk hak asasi pekerja dalam kesepakatan kerja merupakan hak untuk memperoleh perlindungan yang konsisten dengan prinsip-prinsip agama, kemanusiaan, nilai-nilai Pancasila, serta sasaran Negara yang disebutkan di dalamnya UUD 1945. Perlindungan ini bertujuan demi memastikan kewenangan asas pekerja, memastikan potensi yang sama, juga menghindari segala bentuk diskriminasi guna memastikan kesejahteraan pekerja beserta anggota keluarganya terwujud. Pentingnya juga mengikuti perkembangan dunia bisnis dan kepentingan para pelaku usaha tidak boleh diabaikan. Sarana hukum yang berkaitan dengan pemeliharaan kewenangan pekerja mencakup regulasi seperti UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan juga aturan yang mengatur urusan ketenagakerjaan. Dalam penulisan ini, digunakan metode penelitian berupa analisis doktrin atau pendekatan yuridis normatif. Pendekatan ini mengeksplorasi hukum sebagai norma yang terdokumentasikan dengan sah dalam aturan regulasi.

Kata Kunci: Kontrak Kerja, Pekerja, Ketenagakerjaan.

Abstract

The essence of labor law is to ensure protection for employees against arbitrary actions by employers. The employment relationship between companies and workers is one of mutual dependence, where both parties rely on each other. Companies cannot operate without workers, and conversely, workers labor to earn wages. Therefore, both parties, entities, as well as workers, have rights and responsibilities that need to be upheld. One of the fundamental rights of workers in employment agreements is the right to receive consistent protection in line with religious principles, humanity, the values of Pancasila, and the goals of the State as outlined in the 1945 Constitution. This protection aims to ensure the fundamental rights of workers, ensure equal opportunities, and prevent all forms of discrimination to ensure the well-being of workers and their families. It is also crucial to keep up with the developments in the business world, and the interests of business stakeholders should not be neglected. Legal means related to the preservation of workers' rights include regulations such as Law No. 13 of 2003 on labor, as well as rules governing labor affairs. In this writing, the research method used is the analysis of doctrine or normative juridical approach. This approach explores the law as documented norms within regulatory frameworks

Keywords: Employment Contract, Worker, Employment.

PENDAHULUAN

Terkait dengan masalah ketenagakerjaan, dapat dijelaskan sebagai aspek yang terkait dengan pekerjaan sepanjang periode sebelum, saat, dan setelah masa bekerja berlangsung. Ternyata, fakta telah menunjukkan bahwa dalam konteks pembangunan nasional saat ini di Republik Indonesia, faktor ketenagakerjaan sebagai komponen sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat signifikan bagi kelancaran proses pembangunan nasional kita. Tenaga kerja merupakan elemen yang paling berperan dalam kehidupan suatu negara, karena kehadiran tenaga kerja memiliki peran kunci dalam menentukan kelangsungan atau

kegagalan suatu usaha atau aktivitas.¹ Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan telah memberikan pengertian mengenai tenaga kerja, yang didefinisikan sebagai individu yang mempunyai kapabilitas untuk melaksanakan tugas yang bertujuan menghasilkan produk ataupun layanan, baik demi memenuhi keperluan pribadi maupun kepentingan umum.²

Perlindungan tenaga kerja merupakan upaya yang ditujukan untuk memastikan pemenuhan kewenangan landasan para pekerja, serta untuk mengedepankan kesetaraan peluang dan perlakuan tanpa adanya bentuk diskriminasi, dengan maksud mencapai kesejahteraan baik bagi pekerja maupun keluarga mereka. Dalam hal ini, perlindungan yang diberikan harus senantiasa memperhatikan perubahan dinamis dalam dunia bisnis dan tetap memahami kepentingan para pelaku usaha. Tersedia banyak peraturan hukum yang berhubungan dengan perlindungan pekerja, satu diantaranya ialah UU No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan beserta segala aturan yang diterapkan dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Peran serta kedudukan tenaga kerja memiliki signifikansi yang luar biasa dalam menjalankan peran sebagai pendorong serta sasaran utama pembangunan. Tepat sesuai dengan peran dan posisinya, baik menurut perspektif hukum maupun kewenangan pekerja serta anggota keluarganya, sesuai pada tingkat kehormatan juga martabat manusia. Pemajuan kewenangan regulasi dan HAM bagi para pekerja ialah realisasi dari kewenangan mendasar yang inheren, juga diberikan pengamanan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menegaskan kewenangan warga negara atas pekerjaan juga penghidupan yang layak. Sementara, Pasal 33 ayat (1) mengamatkan bahwasanya ekonomi wajib diorganisasikan sebagai suatu usaha bersama untuk kesejahteraan bersama. Sebab itu, tindakan yang melanggar hak dasar yang dijamin oleh konstitusi juga bisa dianggap sebagai pelanggaran terhadap HAM.

Kesepakatan kontrak (*outsourcing*) dapat dijelaskan sebagai suatu tindakan pemindahan atau delegasi sebagian kegiatan bisnis kepada sebuah

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 1.

² Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015, hlm. 2-11.

penyedia layanan, di mana penyedia layanan tersebut bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi dan manajemen sesuai dengan definisi dan standar yang telah disepakati oleh semua pihak yang terlibat. Dalam konteks regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, konsep sistem *outsourcing* dijelaskan sebagai proses pemberian kesepakatan demi pelaksanaan pekerjaan juga penyediaan layanan tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003. Penggunaan sistem *outsourcing* dengan perusahaan memiliki beberapa kekurangan, di antaranya dapat menghasilkan ketidakseimbangan dalam posisi juga relasi kerja antara karyawan dan badan usaha. Situasi ini mengakibatkan pekerja memiliki posisi yang semakin rentan karena tidak ada kejelasan terkait pekerjaan, gaji, perlindungan sosial, layanan kesehatan, kompensasi saat dipecat, manfaat tambahan, dan stabilitas lainnya. Dalam hal ini, akan menciptakan peluang yang lebih fleksibel bagi perusahaan terkait untuk menyesuaikan jumlah pekerjaan yang tersedia, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada karyawan.

Menurut Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, disebutkan bahwa tiap warga negara memiliki kewenangan untuk memperoleh pekerjaan juga tingkat penghidupan yang memadai sesuai dengan martabat kemanusiaan. Dari pesan yang terkandung dalam pembukaan UUD NRI 1945, kita bisa menyimpulkan bahwasanya tujuan pembangunan sektor ketenagakerjaan ialah menciptakan peluang kerja bagi warga negara guna memastikan penghidupan yang sesuai dengan standar kemanusiaan.

Di dalam UU No. 13 Tahun 2003, sudah dijelaskan mengenai pengamanan kewenangan tenaga kerja, termasuk namun tidak terbatas pada:

1. Hak untuk menerima upah yang sesuai dengan standar yang berlaku,
2. Kewenangan atas perlindungan mengenai keselamatan juga kesehatan kerja, termasuk keistimewaan demi beristirahat juga mengambil cuti,
3. Privilese terhadap perlindungan dari pemutusan hubungan kerja,
4. Hak untuk melakukan mogok kerja, dan kewenangan serupa lainnya.

Dalam pelaksanaan penyerahan sebagian tugas kepada pihak lain melalui sistem *outsourcing*, kewenangan tersebut seringkali menjadi hal yang amat kompleks untuk diperoleh dengan pekerja yang berstatus kontrak.³

METODE PENELITIAN

Tipe riset yang diterapkan dalam studi ini merupakan analisis regulasi normatif atau sering juga disebut sebagai analisis doktrin. Studi ini menerapkan jenis pendekatan yang telah disesuaikan dengan isu yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan serta pendekatan yang bersifat konseptual. Riset ini memanfaatkan sumber informasi dari literatur atau dikenal sebagai referensi hukum. Sumber materi hukum ini melibatkan bahan hukum asli (primer), bahan regulasi pendukung (sekunder), serta bahan aturan tambahan (tersier). Dalam konsepnya, riset ini bertindak sebagai suatu langkah untuk menemukan norma-norma hukum, prinsip hukum, ataupun doktrin hukum yang relevan untuk merespons isu regulasi yang tengah dihadapi. Sedangkan metode konseptual merupakan suatu teknik yang berasal dari perspektif serta prinsip yang berkembang dalam bidang ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi signifikan karena pemahaman mengenai pandangan ataupun doktrin yang berkembang dalam ilmu regulasi mempunyai peran relevan dalam menyusun argumentasi hukum saat menghadapi permasalahan regulasi tertentu.

Tafsiran atau pandangan akan memperkuat pemahaman dengan menjelaskan konsep, prinsip, serta norma hukum yang terkait dengan isu yang sedang dibahas. Referensi hukum yang telah diperoleh akan disusun secara sistematis, dengan penggunaan argumentasi regulasi yang berlandaskan pada prinsip logika hukum. Karena itu, hal ini akan menghasilkan kesesuaian substansi dalam karya ini dengan peraturan dan referensi regulasi serta doktrin yang menjadi pedoman dalam studi ini. Studi regulasi seperti ini tidak melibatkan pendekatan riset lapangan, sebab perhatian utama studi ini terfokus pada referensi hukum. Maka sebab itu, jenis studi ini bisa digambarkan sebagai studi yang

³ Latupono. barzah, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*, (Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3), hlm.60

menggunakan sumber perpustakaan sebagai landasan utama, dengan fokus pada proses membaca dan analisis terhadap materi primer dan sekunder, yang sering disebut sebagai penelitian studi kepustakaan. Setelah mendapatkan data yang esensial, penulis melakukan analisis data dengan pendekatan yang rasional, terstruktur, dan sesuai dengan prinsip regulasi. Rasional dalam konteks ini berarti bahwa data yang terhimpun disusun dan dianalisis dengan cermat sesuai dengan prinsip deduktif, yaitu menyimpulkan dari konsep umum mengenai isu konkret yang dihadapi.⁴

PEMBAHASAN

Pengertian Pekerja Kontrak

Pekerja berstatus kontrak ialah individu yang melaksanakan pekerjaan dalam sebuah entitas lainnya berdasarkan sebuah kesepakatan kerja berbentuk kontrak. Umumnya, perjanjian kerja kontrak seringkali menetapkan jangka waktu tertentu atau sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pekerja berstatus kontrak sering tidak memiliki keanggotaan dalam kategori pekerja permanen di perusahaan, dan karakteristik hubungan kerjanya lebih bersifat temporer. Ciri dari pekerja berstatus kontrak dapat beragam, mencakup individu yang bekerja secara mandiri, konsultan, tenaga kerja proyek, ataupun pekerja dengan perjanjian berjangka singkat. Mereka umumnya menerima kompensasi berdasarkan kesepakatan yang telah disetujui sebelumnya dan seringkali tidak mendapatkan sejumlah fasilitas atau hak yang diberikan kepada karyawan permanen, seperti jaminan pekerjaan jangka panjang, cuti yang dibayar penuh, ataupun tunjangan pensiun. Dalam situasi ini, masa kerja karyawan berstatus kontrak akan ditetapkan berdasarkan hasil kerja yang dicapainya. Jika kinerjanya mencapai standar yang baik, maka kontrak kerjanya akan diperpanjang. Implikasi psikologis dari aturan yang menyatakan bahwa masa kerja karyawan kontrak bergantung pada

⁴ Fathammubina.rohendra, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang.

pencapaian mereka ialah bahwasanya karyawan kontrak cenderung mempunyai motivasi yang sangat tinggi untuk mencapai hasil yang baik.⁵

Pasal 59 Ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) sudah mengatur bahwa perjanjian kerja untuk durasi tertentu hanya bisa disusun untuk tugas spesifik yang berdasarkan jenisnya serta sifatnya, ataupun aktivitas pekerjaan yang bisa dipastikan akan selesai dalam jangka waktu tertentu, yakni:

1. Pekerjaan yang memiliki karakteristik penyelesaian sekali atau bersifat sementara;
2. Pekerjaan yang dapat diestimasi selesai dalam kurun waktu yang relatif singkat, dengan batas waktu maksimal selama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang memiliki karakter musiman; atau
4. Tugas yang terkait dengan produk inovatif, aktivitas baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap uji coba atau eksplorasi.⁶

Seseorang yang bekerja berdasarkan kontrak seringkali memiliki tingkat beban kerja yang hampir setara atau bahkan lebih besar daripada pegawai yang memiliki status tetap. Namun, terdapat perbedaan yang signifikan dalam hal gaji dan fasilitas lainnya. Coba pikirkan sejenak berapa keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan dalam hal produktivitas, termasuk dalam hal ketiadaan ketentuan yang tegas mengenai kompensasi yang harus diberikan jika perusahaan berhenti mempekerjakan pekerja kontrak. Banyak penyelenggara layanan *outsourcing* (pengada penyedia tenaga kontrak) yang mengidentifikasi potensi ini. Maka, entitas yang memerlukan tenaga kerja kontrak dapat dengan mudah menempatkan pesanan sesuai dengan persyaratan kualifikasi yang mereka harapkan. Akan tetapi, dampak yang dihasilkan oleh sistem kontrak ini seolah-olah tidak memiliki akhir yang jelas. Dari pengakhiran PHK, kurangnya pemberian pesangon yang memadai, serta terutama ketidakberadaan perlindungan regulasi yang cukup untuk pekerja kontrak yang hendak menggugat haknya di

⁵ *Ibid*, hal. 61

⁶ *Ibid*, hal. 21

pengadilan. Perbedaan mendasar antara pekerja tetap dan pekerja kontrak terletak pada jangka waktu berlakunya hubungan kerja serta hak pesangon yang diberikan ketika hubungan kerja diakhiri. Dengan kata lain, pegawai yang kontraknya berakhir tidak memenuhi syarat untuk menerima pesangon, sementara pegawai tetap yang di-PHK dan memenuhi persyaratan serta ketentuan yang ditetapkan berhak menerima pesangon.

Sistem kontrak kerja menghadapkan kita pada kenyataan bahwa penggunaannya yang sering kali memiliki jangka waktu yang singkat tidak selalu memberikan hasil yang menguntungkan. Ironisnya, seiring dengan munculnya tuntutan globalisasi, beberapa perusahaan justru melakukan perubahan dalam pola kerja mereka, beralih dari status pekerja tetap menjadi pola kerja berbasis kontrak. Situasi ini dapat menimbulkan turbulensi, yang mencakup mogok kerja, ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, dan akibatnya, konflik buruh mungkin akan timbul.⁷

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Tindakan atau upaya yang dilakukan untuk melindungi subjek hukum mengacu pada perlindungan hukum. Bentuk perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum dalam berbagai bentuk, termasuk aturan hukum yang memiliki unsur pencegahan atau tindakan hukum yang bersifat penindakan, serta dapat berupa peraturan tertulis atau tidak tertulis, adalah apa yang disebut dengan definisi perlindungan hukum. Dalam bahasa yang lain, perlindungan hukum merujuk pada representasi dari peran hukum, yang menggambarkan kemampuan hukum dalam memberikan keadilan, ketertiban, kepastian, manfaat, dan kedamaian.⁸

Setiono menjelaskan bahwasanya perlindungan regulasi merujuk pada langkah atau usaha demi menjaga masyarakat dari tindakan arbitrer dengan

⁷ Budiyono, 2019, *Hak Konstitusional: tebaran pemikiran dan gagasan*, AURA CV. Anugrah Utama Raharja, Bandar Lampung.

⁸ Rahayu, 2009, *Pengangkutan Orang*, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata cara Perlindungan Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang berat.

penguasa yang tidak mematuhi peraturan, dengan maksud untuk menghasilkan keteraturan serta kedamaian yang pada gilirannya memungkinkan individu demi menikmati hakikat kemanusiaannya.⁹ Pandangan yang dikemukakan dengan Muchsin, mengenai perlindungan regulasi, menggambarkan upaya melindungi individu dengan mengharmonisasikan nilai ataupun prinsip yang tercermin dalam perilaku serta tindakan, dengan tujuan mempromosikan keteraturan dalam interaksi sosial di antara anggota masyarakat.¹⁰

Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwasanya: "Setiap pekerja mempunyai peluang yang identik, bebas dari segala bentuk diskriminasi, demi mendapatkan pekerjaan." Pasal ini dengan tegas memberikan perlindungan kepada kewenangan tiap pekerja demi memiliki kesempatan yang adil dalam mencari pekerjaan juga menciptakan kehidupan yang layak tanpa adanya tindakan diskriminasi.¹¹ Pasal 88 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai perlindungan kewenangan upah. Upah merupakan suatu tugas yang wajib ditunaikan oleh pengusaha kepada buruh ataupun tenaga kerja sebagai kompensasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan oleh buruh ataupun pekerja. Kebijakan tentang pengupahan disahkan oleh pemerintah sebagai badan pelaksana yang bertugas melindungi tenaga kerja (Pasal 88 ayat 2). Dalam ayat ketiga Pasal 88, dijelaskan bahwasanya pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memberikan gaji kepada karyawan mereka, termasuk:¹²

1. Bayaran sesuai upah minimum
2. Penggantian atas jam kerja ekstra
3. Kompensasi saat absen karena alasan yang sah
4. Gaji saat absen karena aktivitas di luar tugas pekerjaan
5. Imbalan atas waktu istirahat yang diambil
6. Metode dan prosedur pembayaran gaji
7. Sanksi dan potongan gaji

⁹ Setiono, 2004, *Rule of The Law*, Desertasi Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hal. 3.

¹⁰ Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investo di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hal. 14.

¹¹ Pasal 5 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang hukum Ketenagakerjaan

¹² Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

8. Faktor-faktor yang mempengaruhi perhitungan gaji
9. Sistem dan tingkatan gaji
10. Pemberian kompensasi untuk pengakhiran hubungan kerja
11. Penghitungan pajak penghasilan yang terkait dengan gaji.

Dalam Pasal 94 UU Ketenagakerjaan, diberikan peluang bagi pebisnis demi mengembangkan elemen gaji yang meliputi gaji dasar serta tambahan yang tetap. Setidaknya 75% dari gaji pokok dan tunjangan tetap merupakan upah minimum yang diperlukan. Bagian kompensasi ini akan menjadi acuan untuk perhitungan kompensasi lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), kontribusi asuransi kesehatan dan manfaat pesangon. Perlu dipisahkan antara tunjangan yang konsisten dan yang tidak konsisten. Komponen penghasilan tidak meliputi tunjangan yang bersifat tidak tetap. Tenaga kerja berhak menerima kompensasi ekstra saat mereka melakukan pekerjaan ekstra melebihi jam kerja standar yang diatur dalam hukum, yaitu 40 jam per minggu. Peraturan mengenai jam kerja lembur dan besaran upahnya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.Kep 102/MEN/VI/2004 membahas upah lembur dan tambahan jam kerja.

Sistem upah di Indonesia umumnya menggunakan gaji dasar yang bergantung pada tingkat pangkat dan lamanya bekerja. Pangkat ini diberikan berdasarkan pengalaman kerja dan pencapaian di bidang pendidikan, dengan kata lain secara sederhana, gaji dasar biasanya ditetapkan berdasarkan prinsip *human capital*. Aspek ini menyatakan bahwasanya penghasilan individual sejalan dengan tingkat pendidikan serta pelatihan yang sudah diperolehnya. Selain mendapatkan upah dasar, karyawan juga menerima berbagai macam tunjangan, yang tiap dihitung sebagai persentase dari upah dasar atau jumlah khusus, seperti tunjangan untuk posisi jabatan, tunjangan bagi keluarga, dan sebagainya. Jumlah upah dan pendapatan tambahan tersebut disebut sebagai penghasilan bruto. Pendapatan yang diterima setelah dipotong berbagai potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan, dan lainnya, disebut sebagai gaji bersih atau *take*

home pay. Gaji bersih merupakan hasil dari pengurangan potongan itu dari gaji kotor.¹³

Berdasarkan temuan dari riset yang telah dilakukan dan kondisi realita di industri, sejumlah perusahaan masih menghadapi kesulitan terkait pemberian gaji kepada karyawan, padahal UU Ketenagakerjaan secara jelas mengatur hal ini di Pasal 90 ayat (1), yang menyatakan bahwa: “Pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah lebih rendah daripada upah minimum sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 89”.¹⁴ Sejumlah isu yang sering muncul saat menerapkan korelasi kerja di perusahaan, baik yang berskala kecil maupun besar, termasuk:

- a. Membayarkan gaji di bawah standar upah minimum
- b. Memaksakan jam kerja melebihi 40 jam per minggu tanpa memperhitungkan bayaran lembur.
- c. Menggaji tanpa bukti yang jelas dan tanpa pencatatan upah yang tepat
- d. Memberikan penggantian lembur dengan nilai tertentu yang tidak sesuai dengan peraturan perhitungan upah lembur, bahkan ada yang tidak memberikan penggantian sama sekali.¹⁵

Dalam ketentuan Pasal 14 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwasanya pengusaha wajib menyusun struktur serta besaran upah dengan mempertimbangkan golongan, posisi jabatan, lama bekerja, tingkat pendidikan, juga keterampilan karyawan. Pada ayat ketiga dinyatakan bahwa skala upah harus diumumkan kepada semua karyawan. Upaya telah dilakukan untuk menjamin kesejahteraan dan keamanan pekerja/buruh guna meningkatkan produktivitas mereka, melalui implementasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jamsostek diatur pada Pasal 99 UU Ketenagakerjaan, yang mengemukakan bahwa:

- a. Hak bagi setiap pekerja/buruh dan keluarganya untuk menerima perlindungan sosial di bidang tenaga kerja.

¹³ R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 159 – 160.

¹⁴ Pasal 90 ayat (1), Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁵ Nuridin dan Tiyas Vika Widyastuti, 2017, *Pelaksanaan Hak Normatif Tenaga Outsourcing di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja*, Diya Media Group, Brebes, hlm. 232.

- b. Perlindungan sosial di bidang tenaga kerja, sebagaimana dijelaskan dalam ayat (1), dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.¹⁶

Menurut aturan yang diatur dalam Pasal 15 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011 mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dijelaskan bahwasanya "Pemberi kerja harus secara bertahap mendaftarkan diri dan anggota pekerjaannya sebagai peserta di BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang mereka ikuti". Selanjutnya, dalam ayat kedua dijelaskan kembali bahwa "Organisasi yang mempekerjakan individu, saat mendaftar seperti yang dijelaskan pada paragraf sebelumnya, harus menyediakan informasi lengkap dan akurat mengenai diri mereka sendiri serta karyawan beserta anggota keluarganya kepada BPJS".¹⁷ Pedoman ini dengan jelas menegaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis hubungan pekerjaan, seperti pekerja kontrak, pekerja harian, pekerja dengan perjanjian borongan, atau pekerja dengan perjanjian kerja berjangka, dan juga tidak memperhitungkan besaran perusahaan. Tambahan lagi, pembayaran kontribusi BPJS Ketenagakerjaan disesuaikan dengan standar gaji minimum atau gaji pokok semata.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Kontrak pekerjaan adalah fondasi dari terjalinnya relasi kerja. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan penjelasan seperti berikut: "Perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan di mana satu antara pihak, sebagai buruh ataupun karyawan, menyepakati dalam melakukan pekerjaan di bawah pengawasan serta arahan pihak lain sebagai majikan, dengan imbalan gaji selama jangka waktu yang telah ditentukan".¹⁸ Kesepakatan kerja mempunyai keabsahan apabila memenuhi persyaratan yang sah sesuai dengan hukum perserikatan. Persyaratan kesepakatan kerja ini didasarkan pada ketentuan yang diatur pada Pasal 51 ayat (1) serta (2) UU Ketenagakerjaan.

¹⁶ Pasal 99 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan

¹⁷ Nuridin dan Tiyas Vika Widyastuti, Op.Cit, hlm. 235.

¹⁸ Pasal 1601 a KUHPerduta

Terdapat dua sistem kontrak kerja di Indonesia, yakni kontrak kerja dengan durasi waktu tertentu (PKWT), sering disebut sebagai pekerja kontrak, dan kontrak kerja tanpa durasi waktu tertentu (PKWTT), yang umumnya dikenal sebagai pekerja tetap. Berdasarkan Pasal 1601 BW ada sejumlah jenis kesepakatan kerja yakni: ¹⁹

1. Kesepakatan kerja dengan durasi waktu tertentu
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu
3. Kontrak kerja dengan batas waktu maksimal

Peraturan mengenai perjanjian kerja berjangka tertentu dijelaskan dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan ini dijelaskan bahwa kesepakatan kerja untuk durasi tertentu bisa disusun berdasarkan:

- a. Lama periode waktu yang ditentukan
- b. Penyelesaian tugas khusus yang ditugaskan.²⁰

Secara umum, perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yakni persyaratan materiil dan persyaratan formal. Ketentuan materi yang berlaku disebutkan dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, sementara aturan proseduralnya dijelaskan dalam Pasal 54 pada UU yang sama. Selain itu, terdapat sejumlah peraturan tambahan tentang kesepakatan kerja tercantum pada Pasal 55 UU Ketenagakerjaan. Satu antaranya ialah bahwa kesepakatan kerja tidak bisa dicabut ataupun dimodifikasi tanpa persetujuan dari semua pihak yang terlibat.

Ketentuan mengenai unsur substansial dijelaskan dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, yakni:

- a. Kesepakatan yang dicapai oleh kedua belah pihak
- b. Keterampilan atau kapabilitas dalam menjalankan tindakan hukum
- c. Kehadiran pekerjaan yang telah dijanjikan
- d. Tugas yang dijanjikan tidak melanggar norma partisipasi publik, integritas, atau ketentuan hukum yang berlaku
- e. Jika perjanjian kerja yang telah disusun melanggar ketentuan yang tercantum dalam huruf a dan b, konsekuensinya adalah perjanjian kerja tersebut dapat

¹⁹ Hadi Setia Tunggal, *Pengantar Hubungan Industrial*, Harvarindo, 2016, Depok, hal 45

²⁰ Pasal 56 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan

dinyatakan tidak sah. Tentunya, jika perjanjian tersebut tidak sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam sub-bagian c dan d, maka akibatnya adalah perjanjian pekerjaan tersebut dianggap tidak berlaku secara hukum.²¹

Ketentuan formal dijelaskan dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan, yakni:

- 1) Perjanjian kerja yang ditulis secara resmi harus mencakup setidaknya hal berikut ini:
 - a. Informasi mengenai perusahaan, termasuk nama, alamat, dan jenis usaha perusahaan;
 - b. Rincian pekerja atau buruh, seperti nama, jenis kelamin, usia, dan alamat mereka;
 - c. Spesifikasi jabatan atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan;
 - d. Lokasi tempat kerja;
 - e. Rincian gaji yang akan diterima oleh pekerja beserta metodenya;
 - f. Klausula mengenai syarat-syarat kerja yang mencakup hak dan tanggung jawab baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh;
 - g. Tanggal awal dan periode berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Informasi mengenai tempat dan tanggal pembuatan perjanjian kerja; dan
 - i. Tanda tangan dari semua pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja tersebut.
- 2) Klausula yang terdapat dalam perjanjian kerja sesuai dengan yang dijelaskan dalam ayat (1) bagian e dan f, harus selaras dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kesepakatan kerja bersama, serta regulasi serta peraturan yang berlaku.
- 3) Kesepakatan kerja sebagaimana yang dijelaskan pada ayat (1) wajib disusun minimal dalam dua naskah, yang mempunyai efek regulasi yang setara, serta tiap pekerja juga pengusaha akan mempunyai satu kesepakatan kerja.²²

²¹ Pasal 52 ayat (1),(2),(3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

²² Pasal 54 ayat (1),(2),(3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

Kewenangan pemerintah untuk mengawasi kesepakatan kerja diantara pengusaha serta tenaga kerja dibutuhkan sebagai upaya perlindungan mengenai tenaga kerja yang berada dalam posisi yang kurang kuat. Dalam rangka itu, pengusaha diharuskan untuk melakukan pencatatan resmi pada lembaga otoritas yang mempunyai kewenangan dalam urusan ketenagakerjaan demi setiap perjanjian yang disepakati dengan pengusaha dan pekerja, sesuai pada Pasal 13 dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 100/MEN/IV/2004 mengenai Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.²³

Kesepakatan pekerjaan dengan batas waktu sering dipilih dengan perusahaan karena dianggap lebih menguntungkan bagi pihak entitas. Mayoritas firma menginginkan kontrak kerja dengan durasi tertentu untuk karyawan mereka, hal ini dilaksanakan sebagai langkah pencegahan agar tidak terjadi kewajiban memberikan pesangon ketika terjadi pemutusan korelasi kerja. Namun, ada sejumlah entitas yang mengeksploitasi kesepakatan kerja berdurasi tertentu tersebut. Ketidakselarasan perusahaan dalam mengimplementasikan perjanjian kerja dengan durasi yang spesifik, seperti perjanjian kerja yang berlangsung lebih dari 3 tahun, serta pekerjaan yang bersifat kontinu dan bukan pekerjaan selesai sekali atau musiman, bisa menjadi masalah. Banyak entitas yang melanggar semua aturan itu demi keuntungan badan usaha. Dalam situasi ini, pekerjaan berada dalam posisi yang tidak menguntungkan.²⁴

KESIMPULAN

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan, cenderung beralasan bahwa kesepakatan atau pemikiran kembali para pekerja sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Kuasa mempunyai kebebasan-kebebasan yang sama sejak pertama kali mereka dikandung, sehingga tidak ada manusia ataupun pihak lain yang bisa menghilangkan keistimewaan-keistimewaan dan hak-hak dasar tersebut. kebebasan para pekerja kontrak ini dianggap sebagaimana diungkapkan dalam

²³ Darwati dan Aziz Budiarto, *Op.Cit*, hlm. 694.

²⁴ Wildan muhammda, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Vol. 12. No 02 juni 2020

Sanksi Negara-Negara atas Kebebasan Bersama (HAM) tahun 1984. Secara etis, semua negara diharapkan menghormati, dan menjaga kebebasan pekerja kontrak. Salah satu bentuk kebebasan umum bagi buruh sementara adalah jaminan keamanan sesuai dengan sifat ketat dan filantropis serta Pancasila dan tujuan negara sebagaimana tertuang dalam UUD 1945. Bangsa kita belum bisa menerapkan hal ini pada sejumlah kasus yang terjadi pada pekerja kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Nikodemus Maringan, *“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).
- Latupono. barzah, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*, (Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3).
- Fathammubina.rohendra, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Budiyono, 2019, *Hak Konstitusional: tebaran pemikiran dan gagasan*, AURA CV. Anugrah Utama Raharja, Bandar lampung.
- Rahayu, 2009, *Pengangkutan Orang*, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata cara Perlindungan Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang berat.
- Setiono, 2004, *Rule of The Law*, Desertasi Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investo di Indonesia*, *Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Nuridin dan Tiyas Vika Widyastuti, 2017, *Pelaksanaan Hak Normatif Tenaga Outsourcing di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja*, Diya Media Group, Brebes, hlm. 232.

Hadi Setia Tunggal, 2016, *Pengantar Hubungan Industrial*, Harvarindo, Depok.
Wildan muhammad, 2020, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol. 12.
Silalahi dewi sintha, 2018, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak*. Fakultas Hukum, Universitas Medan Area.

Undang-Undang

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
KUHPerdata