

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. ASIA OUTSOURCING SERVICE

DIMAS ANGGARA

Fakultas hukum, Universitas Diponegoro

Email: dimasanggara@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pt. Asia Outsourcing Service. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Asia Outsourcing Services sudah sesuai dengan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tujuan khusus lainnya. Menjelaskan perlindungan Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak Sesuai dengan Undang-undang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yang mengguankan pendekatan statutory approach. Hasil penelitian bahwa *Pertama*, Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT. Asia Outsourcing Services pada dasarnya dalam pelaksanaan belum berjalan sebagaimana yang diatur dalam perundang-undangan. *Kedua*, Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, demi hukum akan berubah menjadi PKWTT yaitu berubah menjadi pekerja tetap.

Kata Kunci: *Perjanjian Kerja, Pemberi Kerja, PT. Asia Outsouecing Service.*

Abstract

This research is aimed at Pt. Asian Outsourcing Services. In particular, this study aims to explain the application of a certain time work agreement at PT. Asia Outsourcing Services complies with labor laws and regulations. Other special purposes. Explaining the protection of workers in a certain time work agreement that is not by the law. The research method used is legal research that uses a statutory approach. The results of the study are that First, Legal protection for PKWT workers at PT. Asia Outsourcing Services is basically in the implementation and not yet running as regulated in the legislation. Second, legal protection for PKWT workers who are not by statutory regulations, by law will turn into PKWTT, namely turning into permanent workers.

Keywords: Employment Agreement, Employer, PT. Asian Outsourcing Services.

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Penerapan sistem PKWT lebih banyak digunakan oleh perusahaan dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja atau pekerja dalam jumlah yang banyak. Dalam hal ini yang dimaksud adalah para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karna pihak yang satu yaitu pekerja mengikat diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu pengusaha.¹

Sebagai suatu undang-undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai perjanjian kerja². pemaparan diatas penulis tertarik untuk mengungkapkannya dalam bentuk makalah yang berjudul “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Penelitian mengenai Perjanjian kerja waktu tertentu seperti halnya dalam penelitian “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perjanjian”.

Dalam penelitian ini memfokuskan mengenai klausula perjanjian dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta perlindungan hukum hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.³ berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah pertama, apakah penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Asia Outsourcing Services sudah sesuai dengan perundang-undangan ketenagakerjaan. Kedua, Bagaimana Perlindungan Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak Sesuai dengan Undang-undang?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah penelitian yang menggunakan sumber

¹ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 31.

² R.joni Bambang S., Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung:Pustaka setia, 2013), hlm. 110.

data sekunder / data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan. Penelitian hukum normative ini biasanya mencakup : Penelitian terhadap asas – asas hukum; Penelitian terhadap sistematik hukum; Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertical dan horizontal; Perbandingan hukum; Sejarah hukum; Metode pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji norma – norma hukum dalam peraturan perundang – undangan.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Asia Outsourcing Services

Berdasarkan dari perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT. Asia Outsourcing akan dipaparkan berdasarkan unsur perjanjian yang tertera pada pasal 54 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Terdapat nama dari para pihak dan jenis usaha bahwa didalam unsur ini sudah terpenuhi. Berdasarkan perjanjian yang dibuat PT.AOS sebagai pihak pertama telah membuat perjanjian kepada Devi Rosalia Indah sebagai pihak kedua. Pasal 1 butir 14 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyatakan : Perjanjian kerja adalah perjanjian antara tenaga kerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memnuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dari perjanjian kerja waktu tertentu milik PT.AOS sudah tertera nama dari pihak kedua, jenis kelamin dan alamat pekerja/buruh. Terdapat salah satu unsur yang tidak di cantumkan ialah umur. Dalam suatu perjanjian tertulis harus diawali dengan identitas para pihak sebagai subjek hukum yang akan membuat perjanjian sangat penting, nama, umur, alamat, kartu pengenal. Hal ini penting dalam menentukan keabsahan suatu perjanjian sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1320 KUHPerdara yang mengatur syarat syah suatu perjanjian, yang salah satu syaratnya adalah kecakapan para pihak yang membuat perjanjian. Apabila perjanjian tersebut dibuat oleh orang yang tidak cakap hukum, perjanjian itu dapat dibatalkan. Dalam surat perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan PT.AOS tidak menulis umur dari pekerja berarti perusahaan tersebut tidak memperhatikan ketentuan pasal 1320 KUHPerdara Jo Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003. Dalam lapangan Hukum Ketenagakerjaan usia dewasa adalah 18 tahun (Pasal 1 butir 26 No.13 Tahun 2003), untuk perusahaan dikatakan cakap hukum adalah adanya surat izin usaha atau akta pendirian perusahaan bagi perusahaan menengah atau perusahaan besar, bagi perusahaan kecil tidak perlu pendaftaran perusahaan. Dalam ketentuan Pasal 65 ayat 3 Undang- undang no, 13 tahun 2003, mensyaratkan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja harus berbentuk badan hukum, seperti Perseroan Terbatas, Koperasi.

Jenis pekerjaan dan jabatan yang diberikan PT.AOS kepada Devi Rosalia Indah sebagai Customer Service Reguler yang diperbantukan kepada Bank Jateng. Penempatan tenaga kerja dalam perusahaan adalah tempat kerja yang telah disepakati oleh perusahaan ousourcing dengan pemberi kerja dalam perjanjian pemborongan

pekerjaan. Pada Pasal 65 UU No.13 Tahun 2003 dinyatakan tempat kerja bagi pekerja outsourcing:

- a. Terpisah atau bukan kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan;
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Untuk menentukan pemisahan antara pekerjaan utama atau pekerjaan penunjang, maka perusahaan harus melakukan perencanaan untuk melakukan outsourcing terhadap tenaga kerjanya, mengklasifikasikan pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang ke dalam suatu dokumen tertulis dan kemudian melaporkannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat atau organisasi pengusaha perbankan perlumenetapkan apa kriteria pekerjaan utama dan kriteria pekerjaan penunjang dalam bisnis perbankan, dan melaporkannya kepada Kementerian Ketenagakerjaan, agar penetapan tersebut berlaku untuk seluruh wilayah Indonesia.

Dalam perjanjian yang dibuat oleh PT. AOS tidak tercantum biaya atau upah yang harus di bayarkan kepada pekerja dari perusahaan. Tidak tercantumnya upah dan cara pembayaran ini berakibat kurangnya memperhatikan unsur yang terdapat di Pasal 54 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003. Dalam hal komponen, upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Mengenai pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di mana upah ditetapkan berdasarkan aatuan waktu dan satuan hasil.

Dari 4 dokumen perjanjian kerja yang diteliti, semua perjanjian mengatur bahwa ketentuan upah lembur ditentukan oleh Bank atau Perusahaan *Outsourcing*, artinya ini adalah ketentuan sepihak saja. Hal ini bertentangan dengan Pasal 28 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa upah lembur ditentukan oleh Keputusan Menteri yaitu ditindak lanjuti oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/ MEN/ 2004. Idealnya upah lembur ditentukan atas dasar perintah Bank dan besarnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam perjanjian PT.AOS dengan pekerja, hak cuti telah di atur setelah masa kerja 6 (enam) bulan berturut-turut. Jumlah Hak cuti adalah 6 hari sampai masa perjanjian kerjanya berakhir.

Perjanjian Kerja tertentu yang dibuat tidak mencantumkan pekerja dalam program Jaminan sosial, karena perlindungan akibat kecelakaan kerja ditanggung oleh perusahaan *outsourcing* yang besarnya ditentukan oleh pihak perusahaan *outsourcing*. Dan 1 Dokumen mengatur keikutsertaan pekerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja, sedangkan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Kematian tidak diatur dalam perjanjian. Perlindungan hak dasar pekerja, seperti hak berserikat , tidak diperlakukan

diskriminasi, hak mengeluarkan pendapat, sama sekali tidak diatur dalam perjanjian kerja *outsourcing* yang diteliti.

hak apa saja yang di berikan kepada pekerja. Hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* merupakan isi perjanjian harus diuraikan secara jelas dan rinci, Isi perjanjian berupa hak dan kewajiban, selain ditetapkan atas kesepakatan para pihak, juga isi perjanjian kerja memperhatikan perlindungan kerja, tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama dan peraturan ketenagakerja yang berlaku. Adapun hak dan kewajiban yang perlu ditentukan adalah : Upah atau gaji perlu dirinci antara upah pokok dengan tunjangan lainnya yang besarnya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, upah lembur dilaksanakan atas perintah siapa yang akan membayarnya, besarnya upah lembur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, waktu kerja dalam satu hari, jam istirahat, waktu cuti, izin karena alasan tertentu, pemberian alat perlindungan kerja, keikutsertaan dalam program jamsostek, pemberian tunjangan hari raya keagamaan, keikutsertaan dalam organisasi pekerja atau buruh, dan sebagainya hak yang diperjanjikan. Kewajiban pekerja perlu ditetapkan diantaranya : jenis pekerjaan yang akan dilakukan, ketaatan pekerja terhadap peraturan perusahaan pemberi kerja dan terhadap perusahaan *outsourcing*, pemotongan upah untuk kepentingan pihak lain yang terkait. Perlu juga ditetapkan sanksi hukum apabila isi perjanjian dilanggar.

Pengusaha *outsourcing* adalah pihak yang terlibat langsung dalam perjanjian kerja. Hak pengusaha memberikan perintah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian, menegur atau memberi peringatan kepada pekerja jika pekerja melanggar perjanjian atau peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan. Sedangkan kewajiban pengusaha merupakan hak bagi pekerja seperti: membayar upah tepat waktu, memberikan hak normatif pekerja, memberikan kesempatan bagi pekerja untuk berorganisasi, memberikan sarana perlindungan kerja, dan sebagainya. Dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan penyedia jasa perlu adanya sinkronisasi dengan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB pemberi kerja).

Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja Perusahaan adalah tempat pekerja *outsourcing* bekerja, dalam kegiatannya sehari-hari, adanya interaksi sosial diantara mereka, maka disini diperlukan adanya pengaturan diantara mereka. Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerjanya.³⁸ Sebagaimana salah satu asas hukum yang dikemukakan oleh Cicero menyatakan : dimana ada masyarakat disana ada hukum atau *ubi societas ibi ius*. Pemberi kerja adalah pihak ketiga yang dilibatkan dalam perjanjian kerja, karena sebelumnya sudah ada perjanjian pemborongan pekerjaan. Adanya tiga pihak yang

³ Danang Sunyoto, Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha, (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hal. 43

terlibat dalam sistem *outsourcing*, tentunya akan ada 3 jenis perjanjian dalam bentuk hubungan segi tiga. Perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* dapat dibuat terpisah formatnya dengan perjanjian kerja akan tetapi menunjukkan saling keterkaitan. Ataupun dibuat dalam format perjanjian kerja, yang mana klausulnya menunjukkan keterkaitan pekerja *outsourcing* dengan pemberi kerja sebagai pihak ketiga yang dilibatkan oleh perusahaan *outsourcing*. Maka hak dan kewajiban pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* perlu diatur dalam perjanjian agar adanya kepastian hukum diantara mereka, dan juga perlu adanya sinkronisasi hukum dengan dua jenis perjanjian lain yang terkait, yaitu perjanjian kerja dan perjanjian pemborong pekerjaan.

Dari perjanjian PT.AOS dengan Devi Rosalia perjanjian ini mencantumkan kapan dimulai dan berakhirnya perjanjian. Terhitung pada tanggal 03 September 2012 dan akan berakhir demi hukum pada tanggal 25 Oktober 2013 (1 Tahun). Unsur ini terpenuhi dan melihat jangka waktu yang tertera di Undang-Undang hanya bisa dalam jangka waktu 3 Tahun. Berakhirnya perjanjian kerja sebelum waktu yang di tentukan maka berlaku tentang wanprestasi dalam hukum perikatan hal ini jelas dinyatakan dalam kontrak. Dalam perjanjian ini PT. AOS para pihak telah menandatangani perjanjian. Sehingga diantara kedua belah pihak sudah terikat dengan isi dan ketentuan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Tidak Sesuai Dengan Undang-Undang

Perlindungan hukum merupakan hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Perlindungan hak-hak pekerja/buruh menurut *International Labour Organization* (ILO) adalah sesuai dengan konferensi perburuhan tahun 1988 yang mengadopsi deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan Pasal 6.

Perlindungan dalam pembayaran upah, Pemerintah mengeluarkan kebijakan upah minimum dimana upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Dalam hal komponen, upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari

jumlah pokok dan tunjangan tetap. Mengenai pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di mana upah ditetapkan berdasarkan aturan waktu dan satuan hasil.

Setiap pekerja akan menghadapi resiko dalam bekerja maka pekerja perlu suatu instrument atau alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko yang disebut jaminan sosial. Menurut *intentional organization* atau disebut ILO, jaminan sosial pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk pada warganya melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat bekurangnya penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak. Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jamsostek mengenai hak pekerja atas jaminan sosial menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur. Dengan demikian undang-undang ini tidak mengeksklusifkan status pekerja tetap saja yang dapat disertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, termasuk pekerja yang terikat PKWT (pekerja kontrak). Adapun Hak-hak pekerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) UU No. 40 Tahun 2004 yaitu sebagai berikut; Pasal 16, Pasal 31 ayat1, Pasal 41 ayat 2.

Keamanan di tempat kerja yang dimaksud yaitu melindungi para pekerja ketika sedang bekerja dan melindungi asset atau fasilitas yang dimiliki perusahaan. Agar dalam bekerja tidak timbul kecelakaan perusahaan harus membuat aturan yang harus dipatuhi oleh para pekerja. Peraturan yang memuat aturan-aturan yang bertujuan untuk menjaga keamanan tenaga kerja/buruh dari bahaya kecelakaan disebut Peraturan Keamanan Kerja Undang – Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang Keselamatan Kerja bertujuan untuk mencegah, mengurangi dan menjamin tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja untuk mendapatkan perlindungan, sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien, dan proses produksi berjalan lancar.³⁴ Adapun ruang lingkup keselamatan kerja dibatasi oleh adanya 3 unsur yang harus dipenuhi secara kumulatif terhadap tempat kerja. Tiga unsur yang harus dipenuhi adalah: 1.Tempat kerja di mana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha; Adanya tenaga kerja, dan Ada bahaya di tempat kerja.

Pedoman dari ILO (*International Labour Organization*) menerangkan bahawa keselamatan kerja sangat penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pedoman itu antara lain: Melindungi pekerja dari setiap kecelakaan kerja yang mungkin timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja; Membantu pekerja menyesuaikan diri dengan pekerjaannya; Memelihara atau memperbaiki keadaan fisik, mental, maupun sosial para

pekerja; Alat keselamatan kerja yang biasanya dipakai oleh tenaga kerja adalah helm, masker, kacamata, atau alat perlindungan telinga tergantung pada profesinya.

Upah pesangon merupakan penghasilan yang diterima pekerja sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (antara lain cuti tahunan yang belum diambil). Mengenai upah pesangon, upah pesangon diberikan kepada pekerja yang karena sebab tertentu mengalami pemutusan hubungan kerja. Pesangon diberikan biasanya kepada pekerja yang berstatus pekerja tetap atau terikat PKWTT.

Ketentuan tentang besarnya pesangon yang harus dibayar atau diberikan pengusaha kepada pekerja sudah diatur dalam ketentuan Pasal ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perhitungan uang pesangon masa kerja sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Ketentuan tentang besarnya uang penghargaan masa kerja yang harus dibayar atau diberikan pengusaha kepada pekerja sudah diatur dalam ketentuan-ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 156 ayat (4) menyatakan bahwa: “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

C. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian pada BAB III tentang hasil dan pembahasan maka dapat di tarik kesimpulan : Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT. Asia *Outsourcing Services* pada dasarnya dalam pelaksanaan belum berjalan sebagaimana yang diatur dalam perundang-undangan. Tidak adanya upah atau pembayaran yang terinci serta perlindungan mengenai jangka waktu dalam perjanjian kerja sebagai mana terdapat dalam Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, demi hukum akan berubah menjadi PKWTT yaitu berubah menjadi pekerja tetap. Perlindungan yang diberikan berupa hak dan kewajiban sebagai pekerja tetap yang berupa perlindungan hak atas upah, hak atas kesehatan kerja, hak atas keamanan kerja, hak atas upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerja.

Tidak mengikut seratakan pekerja atau buruh kedalam jaminan sosial yang mana itu adalah bagian dari Hak pekerja yaitu berhak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak

bagi pekerja dan keluarganya, berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dan berhak memperoleh perlindungan yaitu keselamatan kerja, moral dan kesusilaan. Sedangkan kewajiban pekerja yaitu memberikan hasil produksi yang baik, mengikuti perintah dan tata tertib pengusaha/perusahaan. Hak pengusaha yaitu hak pengusaha dalam mendapatkan hasil produksi yang baik, dan memberikan perintah yang layak, sedangkan kewajiban pengusaha berupa pembayaran upah dan memberikan jaminan kesehatan dan keamanan.

DAFTAR PUSTAKA

Apri Amalia. 2017. *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*. *USU Law Jurnal*. Vol. 5.No.1.

Desi Natalia. 2015. *Penerapan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Alihdaya (Outsourcing) Pada PT PLN (Persero) Area Samarinda*. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 3, No.5.

Djumadi, 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hafid ,Hardika Soleh. 2016. *Tinjauan Yuridis Terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu*.

Muhammad Wildan, 2017. *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.4.

R.joni Bambang S. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka setia.

Sunyoto, Danang. 2013. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. Jakarta: Pustak Yustisia.

Syaifuddin ,M. 2012. *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayan Hukum Perikatan)*. Bandung: Mandar Maju.