

## **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK WAKTU TERTENTU DALAM PERJANJIAN KERJA PADA PT. INDOTRUCK UTAMA**

### ***LEGAL PROTECTION FOR WORKERS IN PARTICULAR TIME CONTRACT AGREEMENT IN PT. INDOTRUCK UTAMA***

**Rizqa Maulinda**

Magister Ilmu Hukum Universitas Syiah Kuala  
Jl. Putroe Phang No. 1 Darussalam, Banda Aceh  
E-mail: riizqamauliinda@yahoo.co.id

**Dahlan**

Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala  
Jl. Putroe Phang No. 1 Darussalam, Banda Aceh

**M. Nur Rasyid**

Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala  
Jl. Putroe Phang No. 1 Darussalam, Banda Aceh

#### **ABSTRAK**

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat hak dan kewajiban kedua-dua pihak untuk melakukan hubungan kerja. Pasal 1 Ketentuan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Kepmenaker Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu tertentu di jelaskan bahwa PKWT Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Keterlibatan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang menimbulkan perbedaan bahwa pekerja yang tidak didasarkan pada jenis, kegiatan yang bersifat sementara dapat diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu. Dalam Pasal 62 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti kerugian sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu harus diperbaiki sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang mengenai jangka waktu berlakunya suatu perjanjian kerja, agar para pekerja/buruh tidak dirugikan oleh pihak pengusaha/perusahaan.

Kata Kunci: PKWT, Perlindungan Kerja, PHK.

#### **ABSTRACT**

*The employment agreement is an agreement between the workers/laborers and employers/companies or employers that contains the terms of the rights and obligations of both parties to the employment relationship. Article 1 General Provisions Certain Time Employment Agreement According to Decree No. 100 of 2004 on the Implementation of the Employment Agreement Provisions specific time in explaining that PKWT work agreement between the workers/laborers with employers to hold a working relationship within a certain time or to work certain. Complicity between*

*employers and workers/laborers who make a difference that the workers were not based on the type of activity that is temporary may be contracted by PKWT on the basis of the time period. In Article 62 Act No. 13, 2003 on Employment states that the parties terminate the employment relationship shall pay compensation amounting to the wages of workers until the time of expiry of a work contract. Legal protection for workers specified time should be corrected as specified by law regarding the period an employment agreement, workers/laborers are not harmed by pihak employers/firms.*

*Keywords: PKWT, Labor Protection, layoffs.*

## **PENDAHULUAN**

Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembangua untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan

tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>1</sup>

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara menunjukan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Dalam undang-undang ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan undang-undang No. 13 tahun 2003 tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya.<sup>2</sup>

Tujuan dari pada perjanjian kerja adalah untuk mencapai stabilitas didalam syarat-syarat kerja. Lamanya perjanjian ini berlaku terserah kepada para pihak, dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut paling lama berlaku dua tahun dan dapat diperpanjang dengan selama-lamanya satu tahun. Sebaiknya masa berlakunya perjanjian kerja jangan terlalu pendek agar stabilitas terjamin dan sebaliknya jangan terlalu panjang agar dapat menyesuaikan dengan keadaan yang selalu berubah-ubah.

Pada penelitian ini, telah terjadinya penyalahan wewenang terhadap pekerja kontrak. Dalam perjanjian ini terdapat 4 (empat) orang pekerja kontrak yang diputuskan perjanjian

---

<sup>1</sup> Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 6.

<sup>2</sup> Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm 54-55.

kerjanya secara sepihak. Pekerja kontrak diputuskan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu. Pada uraian di atas telah dijelaskan dalam Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah disebutkan bahwa perpanjangan kontak terhadap pekerja diberitahukan 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja itu berakhir. Akan tetapi pada perusahaan PT Indotruck Utama tidak diberitahukan telah habisnya kontrak tersebut.

Perpanjangan merupakan melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaharuan yaitu melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam suatu perjanjian waktu tertentu maka secara otomatis hubungan kerjanya berakhir.

Tujuan penelitian untuk mengkaji dan menjelaskan pelaksanaan ketentuan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu dalam perjanjian kerja pada PT Indotruck Utama. Mengkaji dan menjelaskan upaya hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak pada PT Indotruck Utama. Mengkaji dan menjelaskan perlindungan hak-hak pekerja kontrak waktu tertentu dalam perjanjian kerja pada PT Indotruck Utama sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kerangka pikir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemikiran teoritis yang digunakan dalam menganalisis permasalahan yang dikaji. Dengan adanya kerangka pemikiran ini bertujuan untuk menjelaskan konsep-konsep yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

Terkait dengan pelaksanaan kerja waktu tertentu terhadap pekerja di PT Indotruck Utama yang berlandaskan suatu perjanjian yang menimbulkan kata sepakat. Suatu perjanjian telah dinyatakan lahir pada saat tercapainya suatu kesepakatan atau persetujuan diantara dua belah pihak mengenai suatu hal pokok yang menjadi objek perjanjian. Sepakat disini diartikan

suatu persesuaian paham (kehendak) dan keinginan antara dua belah pihak. Sesuai dengan tujuan penulisan tesis ini yang membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT Indotruck Utama, maka dalam konteks itu terdapat kesepakatan pelaksanaan kerja yang melahirkan suatu perjanjian antara kedua belah pihak.

Dalam hal ini terdapat beberapa teori yaitu, sebagai teori utama atau *grand theory* dipergunakan “Teori Konsensualisme”, kemudian pada tataran teori di bawahnya atau *middle range theory* menggunakan “Teori Iktikat Baik”, dan pada tataran di bawah *middle range theory* disebut juga sebagai teori terapan atau *applied theory* dengan mempergunakan “Teori Penyelesaian Sengketa diluar Pengadilan”.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah metode penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris yang bersifat kualitatif adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum empiris secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.<sup>3</sup>

Metode penelitian ini memuat dengan jelas metode penelitian apa yang digunakan untuk menganalisa dan membedahnya sampai menemukan solusi atau pemecahan dari permasalahan yang ada sesuai dengan cara-cara atau metode yang telah dipilih dalam penelitian ini sebagai dasar untuk pemecahannya. Penggunaan metode berimplikasi kepada teknik pengumpulan data dan analisis serta kesimpulan penelitian.

Selain pendekatan yuridis empiris digunakan juga pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan sejarah (*historical approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan untuk meneliti ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu pada perusahaan PT Indotruck

Utama serta yang berkaitan dengan objek kajian. Pendekatan sejarah merupakan penelitian sejarah hukum, bermaksud untuk menjelaskan perkembangan dari bidang-bidang hukum yang diteliti.

*Pertama* sebagai sumber datanya hanyalah data primer, yang terdiri dari bahan hukum primer; bahan hukum sekunder; atau data tersier.

*Kedua*, karena penelitian hukum empiris menggunakan data primer (data lapangan), maka pendekatan yang dilakukan baik melalui pengamatan (observasi), wawancara, serta penyebaran kuisioner. Penelitian hukum empiris dapat direalisasikan kepada penelitian terhadap epektifitas hukum yang sedang berlaku ataupun penelitian terhadap identifikasi hukum.

*Ketiga*, dalam penelitian hukum empiris perumusan masalah dan perumusan hipotesis dilakukan melalui penetapan sampel, pengukuran variable, dan pembuatan desain analisis, sedangkan seluruh proses berakhir dengan penarikan kesimpulan.

*Keempat*, pada penelitian hukum empiris diperlukan adanya sampling, karena data primer (sebagai sumber utamanya) memiliki bobot dan kualitas tersendiri yang tidak bisa diganti dengan data jenis lainnya.

Semua data yang terkumpul dianalisis melalui teknik interpretasi (penafsiran) yang dihubungkan dengan pelaksanaan dalam kasus yang dikaji dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait. Dengan melakukan penalaran hukum dapat menarik kesimpulan dari pembahasan dalam tesis ini dilakukan melalui generalisasi induktif, dengan menjelaskan permasalahan secara khusus (bukti) berdasarkan hasil pengamatanyang terjadi di lapangan kemudian dihubungkan kepada hal-hal yang umum untuk mendapatkan sebuah kesimpulan.

---

<sup>3</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 20.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan suatu perjanjian terdapat proses untuk mengikatnya para pihak pada suatu perusahaan. Proses yang dilakukan pada perusahaan PT Indotruck Utama yaitu, pertama adanya tahap penerimaan dan penawaran terhadap pihak pekerja. Para pekerja/buruh mengikuti cara penerimaan pekerja dengan kriteria sesuai keinginan perusahaan, setelah diterimanya pekerja tersebut maka mereka melakukan negosiasi mengenai pemberian gaji/upah dalam pekerjaan. Apabila hal tersebut telah disepakati maka para pihak melakukan penandatanganan kontrak kerja yang disebut dengan tahap contractual. Tahap terakhir yaitu para pihak melaksanakan perjanjian tersebut sesuai yang telah disepakati bersama.

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Berkaitan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa sistem kontrak hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara dan tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus. Dapat dilihat bahwa sistem PKWT merupakan sistem yang menempatkan pekerja sebagai pekerja tidak tetap. Perjanjian ini berkaitan hubungan antara pekerja dalam rangka pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat sementara.

PT Indotruck Utama merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang alat berat yang pada penelitian ini berlokasi di provinsi Jambi. Alat-alat yang di distribusikan salah satunya terdapat pada lahan yang beroperasi di Muara Bungo. Adapun tujuan dari adanya PT Indotruck Utama di Jambi ini adalah, untuk memudahkan para kostumer untuk mendapatkan pelayanan terhadap kerusakan yang terjadi pada alat-alat berat yang telah dibeli.

Menurut data yang di dapat dari Bapak Jusuf Sirait selaku *Human Resources Departmen* (HRD) pada PT Indotruck Utama, pekerja pada perusahaan ini yaitu pekerja sebagai PKWT atau pekerja kontrak. Pada perusahaan ini pekerja harus memiliki kemampuan terhadap ala-alat yang diperjual belikan serta mengetahui kondisi alat tersebut. Adapun pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan ini terdiri dari tamatan SMA/SMK dan S1. Hasil pengumpulan data dari bapak Jusuf, jumlah pekerja yang bekerja pada perusahaan ini yaitu 30 (tiga puluh) orang yang terdiri dari 20 (dua puluh) orang pekerja tetap dan 10 (sepuluh) orang sebagai pekerja kontrak. Untuk pekerja pada perusahaan ini semuanya berjenis kelamin laki-laki.

Dalam hal pelaksanaan hubungan kerja yang dilandasi dengan perjanjian kerja yang ada, tidak tertutup kemungkinan adanya hal-hal yang dapat menimbulkan permasalahan baik yang menimbulkan pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang mengakibatkan perselisihan perburuhan. Sehingga apabila tidak dapat diatasi bisa mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Di dalam PT Indotruck Utama sebenarnya memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja, jika terjadinya kecelakaan maka PT Indotruck Utama yang akan menanggungnya. Selain itu juga diberikan perlindungan terhadap upah, waktu kerja, serta perlindungan untuk kesejahteraan. Hal ini sebagaimana diatur di dalam Pasal 86 mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan Pasal 88 mengenai pengupahan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada suatu perusahaan mempunyai tata tertib masing-masing. Diantaranya harus mematuhi segala peraturan tata tertib yang telah disepakati antara kedua belah pihak, seperti dalam Pasal 5 surat perjanjian kerja waktu tertentu disebutkan bahwa “ pihak kedua berjanji akan mematuhi peraturan tata tertib kerja dan senantiasa tunduk kepada ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis”.



Dalam penelitian lapangan yang didapatkan bahwa, tidak adanya pemberitahuan terhadap habisnya masa kerja pada kontrak kerja tersebut selama 1 (satu) bulan. Pihak pekerja/buruh mengharapkan bahwa pekerjaan mereka masih tetap dilanjutkan demi kelangsungan hidup para pekerja/buruh tersebut. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan pekerja/buruh terhadap suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu disini maksudnya adalah perjanjian kerja yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu.

Jangka waktu tertentu untuk PKWT ini diatur dalam Pasal 59 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu untuk paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang 1 kali untuk paling lama 1 tahun. Mengenai pekerjaan tertentu disini yaitu pengusaha hanya boleh mempekerjakan karyawan kontrak berdasarkan pada empat jenis dan sifat pekerjaan saja yaitu, pekerjaan yang selesai sekali atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama tiga tahun, Pekerjaan yang bersifat musiman, dan Pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih percobaan atau penjajakan.

Pada penelitian lapangan, karyawan kontrak yang kontrak kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat paling lama untuk 2 (dua) tahun dan bisa diperpanjang untuk paling lama 1 (satu) tahun. Namun yang terjadi dilapangan, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) itu dibuat dengan diawali pada masa *training* (percobaan) selama 3 (tiga) bulan atau mungkin bisa kurang dari itu. Setelah itu kontrak pertama yang dimulai dengan 6 bulan atau 1 tahun yang diperpanjang secara berulang-ulang selama 3 (tiga) tahun. Berdasarkan Undang-undang Kertenagakerjaan untuk PKWT yang dibuat seperti ini adalah jelas melanggar hukum.

*Pertama* mengenai masa *training* yang tidak dikenal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. *kedua* mengenai masa percobaan karena percobaan hanya untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam Pasal 58 ayat 1 dan 2 undang-undang

Ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan jika terjadi hal tersebut batal demi hukum. *Ketiga* yaitu mengenai PKWT yang berulang lebih dari 1 kali dan atau PKWT yang melebihi jangka waktu yang ditentukan yaitu hanya untuk 3 tahun, maka untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang melebihi 3 tahun dan atau PKWT yang diperpanjang lebih dari 1 kali secara hukum karyawan yang bersangkutan otomatis menjadi PKWTT atau karyawan, akan tetapi dalam praktek lapangan tidak seperti itu.

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

Dalam hasil penelitian dilihat bahwa, lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah terhadap perusahaan yang melakukan kegiatan usaha yang salah satu indikator kenapa perusahaan tidak mematuhi aturan hukum yang berlaku apalagi kalau menyangkut dengan kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Serta harus adanya pengaturan secara jelas mengenai jangka waktu pelaksanaan perjanjian dan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerjanya.

Dalam memasuki dunia kerja para pekerja/buruh kadang sering mendapat masalah, salah satunya tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam masa kontrak. Terkadang para pekerja awam tidak mengerti tentang hal tersebut, dimana pengusaha dapat sewenang-wenang dalam melaksanakan PHK. Sistem PHK menjadi satu-satunya cara perusahaan untuk mencari kesalahan atas pekerja/buruhnya yang sifatnya mengada-ada, sehingga pekerja tersebut menjadi korban.

Pada perjanjian kerja ini terdapat 4 (empat) orang pekerja yang merasa di rugikan oleh pihak perusahaan. Tidak adanya kepastian pemberhentian kerja dan tidak adanya pemberitahuan atas putusnya hubungan kerja. Hasil penelitian melihat bahwa, yang menjadi alasan perusahaan untuk melakukan perpanjangan kontrak disebabkan belum selesainya pekerjaan yang masih membutuhkan orang. Hal ini memang tidak bertentangan dengan undang-undang, namun dalam pelaksanaan PKWT, perihal jangka waktu perpanjangan selalu dikesampingkan.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.

PHK berkaitan erat dengan pemenuhan hak-hak ekonomi pekerja dan kondisi keuangan dari perusahaan yang memperkerjakan pekerjanya. Oleh karenanya wajar jika kemudian pemerintah mengatur peraturan-peraturan, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja tetapi juga memperhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan tersebut dengan memberikan pengaturan-pengaturan yang maksimal secara merata.

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja secara perorangan dengan berbagai alasannya. Dalam perkembangannya ketentuan pemberhentian pekerja berkembang menjadi tidak hanya terbatas pada pemberhentian yang mengakibatkan penderitaan pekerja yang telah atau akan diberhentikan, tetapi juga membatasi atau menyerang kebebasan pengusaha untuk melakukan pemberhentian dan menetapkan asas yang lebih umum, yaitu bahwa tiap pemberhentian pekerja harus didasarkan alasan inti yang membenarkan pemberhentian itu.

Dalam penelitian lapangan, pekerja kontrak tidak melanggar peraturan yang telah di perjanjikan oleh perusahaan untuk di PHK. Pihak pekerja tidak melakukan suatu kerugian terhadap perusahaan, mereka bekerja sesuai dengan yang telah di sepakati, terkadang mereka sering diberikan pekerjaan diluar standar perjanjian yang disepakati.

Selama ini pekerja/buruh mengalami permasalahan ketenagakerjaan yang dialaminya ditempat kerja jarang menggugatnya ke pengadilan. Sistem kontrak tidak memberikan kepastian terhadap kelangsungan kerja dalam waktu yang lama terhadap masa depan pekerja. Apapun bentuknya, sistem kontrak sangat merugikan pekerja karena tidak menjamin kepastian hukum masa depan seorang pekerja dalam suatu perusahaan. Disini dapat dilihat bahwa betapa mudahnya pihak perusahaan melakukan tindak PHK dalam masa kontrak kerja para pekerjanya, pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa harus memberikan alasan yang kuat.

Hasil penelitian yang didapat bahwa, belum adanya penyelesaian terhadap permasalahan ini. Para pekerja belum memastikan secara jelas apa yang akan mereka lakukan. Hasil wawancara dengan Panji selaku pekerja pada PT Indotruck Utama mengatakan bahwa, mereka masih ingin bernegosiasi agar mereka tetap bekerja pada perusahaan tersebut demi kelangsungan hidup mereka.

Upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 BW yaitu “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha menghasilkan hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Secara normatif pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsure pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaskanlah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Ketidakjelasan dalam ketentuan mengenai PKWT, pengaturan PKWT yang ada selama ini masih menjadi suatu permasalahan besar.

Adanya perbedaan perlakuan terutama dalam pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Pekerja yang bekerja atas dasar PKWT kurang mendapatkan perlindungan hukum jika dibanding dengan pekerja yang bekerja atas dasar PKWTT. Selain itu, Penggunaan pekerja tidak tetap menyebabkan melemahnya posisi serikat pekerja akibat tingginya *turnover* pekerja.

Pelaksanaan Perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan ini dilakukan oleh PT Indotruck Utama terhadap para pekerja dalam perusahaan tersebut. Pedoman yang digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan perjanjian adalah Perjanjian Kerja Bersama PT Indotruck Utama yang dibuat oleh perusahaan dengan serikat pekerja di perusahaan tersebut dan telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja yang terkait. Ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama hampir sebagian besar sudah terlaksana.

Mengenai upah pekerja yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan yang diperjanjikan oleh pihak perusahaan. Upah diberikan kepada pekerja/buruh sebesar Rp. 2.283.000,- (dua juta duaratus delapan puluh tiga ribu rupiah), dengan rincian berupa upah pokok sebesar Rp. 1.700.000,- (satu juta tujuh ratus ribu rupiah), tunjangan uang makan (tetap) sebesar Rp. 275.000,- (dua ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) dan tunjangan uang transport sebesar Rp. 308.000,- (tiga ratus ribu delapan puluh rupiah) upah tersebut dipotong Jamsostek sebesar 2%,- per bulan.

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

Dapat dilihat bahwa, sistem pengupahan yang diberikan kepada pekerja/buruh oleh PT Indotruck Utama sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 90 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Selain mendapatkan upah dalam perjanjian kerja ini juga tercantum bahwa pekerja kontrak juga mendapatkan tunjangan.

## **KESIMPULAN**

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT Indotruck Utama pada dasarnya dalam pelaksanaan belum berjalan sebagaimana yang diatur dalam perundang-undangan. Tidak adanya perlindungan mengenai jangka waktu dalam perjanjian kerja sebagai mana terdapat dalam PasalPasal 59 ayat (2) dan ayat (4) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta jangka waktu lebih dari 3 (tiga) tahun dengan setiap satu tahun sekali dilakukan perpanjangan kontrak. Penafsiran dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) ini akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT. Dalam praktek perjanjian ini terjadi selama 3 (tiga) tahun dengan perpanjangan kontrak setiap setahun sekali. Seharusnya pekerja/buruh pada perusahaan ini sudah menjadi pegawai tetap, apabila dilihat dari undang-undang ketenagakerjaan.

Upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja/buruh yaitu secara bipartit (musyawarah). Para pekerja/buruh masih berharap untuk berkerja pada perusahaan ini demi kelangsungan hidup mereka. Dari sudut pandang pekerja, sistem kontrak sangat jelas merugikan mereka, rasa takut akan kehilangan pekerjaan, tingkat kesejahteraan yang sangat kurang dan perlindungan syarat kerja yang jauh dari yang seharusnya diberikan yang dapat merugikan pekerja. Serta adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa kontrak yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang tidak memberikan ganti kerugian. Hal ini tidak sesuai dengan peraturan undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perlindungan hak-hak pekerja kontrak waktu tertentu pada perjanjian ini dalam hal pemeberian upah setiap bulan telah terpenuhi sebagaimana yang telah diatur oleh perusahaan maupun menurut undang-undang ketenagakerjaan. Pekerja yang di PHK dalam masa kontrak tidak mendapatkan hak-haknya seperti mendapatkan ganti kerugian sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Perusahaan seharusnya memberikan perlindungan kepada pekerjanya dengan memenuhi syarat-syarat sesuai dengan peraturan

yang berlaku, harus adanya pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Asri Wijayati, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Husni Lalu, 2005, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.