

LEGAL PROTECTION FOR WORKERS IN SPECIFIC TIME WORKING AGREEMENTS (PKWT) IN INDOLIMA PERKASA

Rifani Anindhika Sari; Hamza Baharuddin; Zainuddin

Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the legal protection for workers in a certain time work agreement (pkwt) in Indolima Perkasa, which is related to the Specific Time Work Agreement already regulated in Articles 50-59 of Law Number 13 the Year 2003 concerning Manpower. The implementing regulations are regulated in the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Nomor KEP-1 - / MEN / X / 2004 which regulates the Provisions for the Implementation of a Specific Time Work Agreement. The methods used by researchers are Methods The research method used in this study is a type of empirical legal research, namely research that seeks to identify laws that exist in a society to know other symptoms. To produce a combination of theory and field practice. The nature of the research used is the nature of qualitative descriptive research. The results show that: Protection of workers who use a Fixed Time Work Agreement (PKWT) as stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and its implementing regulations, namely in Article 59 paragraph (1) Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which states that a work agreement for a certain time can only be made for certain jobs which according to the type and nature or activity of the work will be completed within a certain time

Keywords: Time, specific, worker, agreement

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI INDOLIMA PERKASA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) di indolima perkasa, yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sudah diatur pada Pasal 50-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-1--/MEN/X/2004 yang mengatur tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Metode yang digunakan peneliti adalah: Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang berusaha mengidentifikasi hukum yang terdapat dalam masyarakat dengan maksud untuk mengetahui gejala-gejala lainnya. Sehingga menghasilkan gabungan antara teori dan praktik lapangan. Sifat penelitian yang digunakan adalah sifat penelitian diskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Perlindungan terhadap pekerja yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu

Kata Kunci: Waktu, tertentu, pekerja, perjanjian

A. PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan upaya yang diarahkan untuk memperoleh taraf hidup yang lebih baik. Pembangunan merupakan sarana bagi mencapai kesejahteraan manusia. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 berisi tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagai wujud

realisasi Pasal tersebut maka pemerintah membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Satjipto Rahardjo (2000: 54) berpendapat perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap HAM yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Hans Hendrik Brydensholt dan Kristine Yigen (2007: 237 menulis:

Each individual's legal protection is the fundamental pillar of human rights since an individual's protection in relationship to the state constitutes the point of the departure and the basis of these rights.

Menurut Hans Hendrik Brydensholt dan Kristine Yigendi atas bahwa perlindungan hukum masing-masing individu adalah pilar dasar hak asasi manusia karena perlindungan individu dalam hubungan dengan konstitusi negara merupakan titik tolak dan dasar hak-hak ini

Menurut ketentuan 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. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkadang melanggar akan pemenuhan hak-hak pekerja yang biasa disebut dengan pekerja kontrak. Hal ini disebabkan karena pekerja kontrak ada pada pihak yang lemah. Hubungan kerja PKWT dilaksanakan berdasarkan suatu perjanjian antara pekerja dengan perusahaan dengan lisan yang dianggap remeh oleh pekerja. Sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pasal 51-54 terdapat ketentuan bahwa dalam membuat surat perjanjian haruslah ada itikad baik yang melandasi setiap perjanjian sehingga isi perjanjian kerja tersebut mencerminkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam praktek pelaksanaan pendaya gunaan pekerja berdasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih merugikan pihak pekerja seperti missal pengajuan target-target pekerjaan yang sulit untuk dicapai oleh

pekerja, ketidak adanya oesangong, upah yang kurang dari UMK, ketidak dapatnya pekerja untuk ikut serta dalam serikat pekerja dikarenakan pekerjaannya sebagai pekerjaan tidak tetap.

Dalam peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sudah diatur pada Pasal 50-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-1--/MEN/X/2004 yang mengatur tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Praktek pelaksanaan PKWT banyak terjadi penyimpangan dari perusahaan, terutama dalam pemenuhan perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak yang seharusnya memenuhi kriteria-kriteria yang telah disebutka dalam perundang-undangan sebagai landasan hukum. Hal ini menjadi bukti bahwa hukum dapat dikalahkan dengan kepentingan perekonomian.

Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yang berdasarkan waktu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini didukung oleh penelitian Kusuma (2019) menemukan hasil bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Wijaya Steel belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan dimana perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk lisan seharusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Sementara itu, Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha (Falentino Tampongangoy, 2013 : 148)

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang

menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya (Falentino Tampongangoy, 2013 : 148)

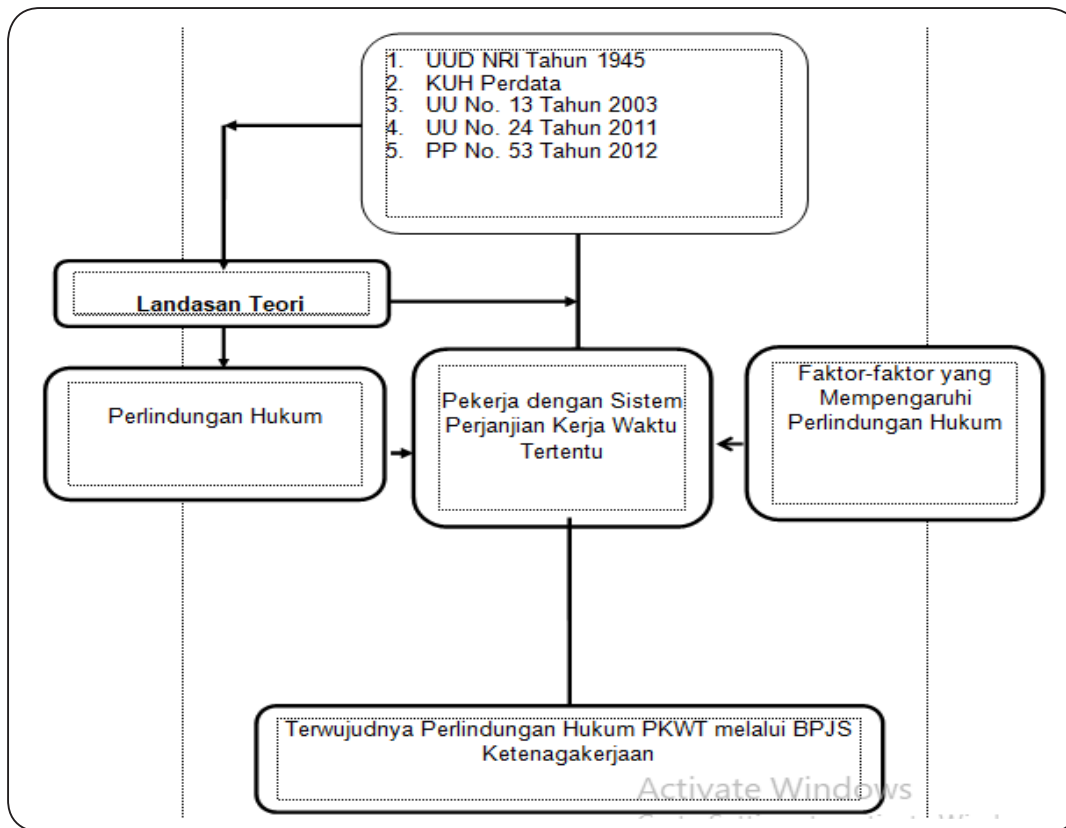
Berdasarkan hasil pra penelitian, maka penting untuk dilakukannya kajian lebih mendalam akan seluk-beluk perlindungan pekerja yang berdasar Perjanjian Waktu Tertentu sehingga dapat dimengerti benar akan hak-hak dan kewajiban apa saja yang harus dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait dalam kegiatan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja khususnya yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Indolima Perkasa. Oleh karena itu penulis ini memilih judul : **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT Indolima Perkasa”**.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang berusaha mengidentifikasi hukum yang terdapat dalam masyarakat dengan maksud untuk mengetahui gejala-gejala lainnya. Sehingga menghasilkan gabungan antara teori dan praktik lapangan. Sifat penelitian yang digunakan adalah sifat penelitian diskriptif kualitatif. *Lokasi Penelitian*

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di PT Indolima Perkasa. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan kepada pertimbangan bahwa di PT Indolima Perkasa memiliki karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang harus dilindungi melalui BPJS Ketenagakerjaan. *Populasi dan Sampel:* Populasi menurut Suharsimi Arikunto (2010: 173) adalah keseluruhan subjek penelitian. Subjek penelitian meliputi pihak-pihak yang mengetahui seluk beluk di PT Indolima Perkasa. Subjek penelitian berjumlah 15 karyawan di PT Indolima Perkasa.

Diagram Kerangka Konseptual



C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Tentang Perusahaan Pengadaan Jasa PT Indolima Perkasa (Makassar)

PT Indolima Perkasa didirikan pada tanggal 15 Agustus 1995. PT Indolima Perkasa adalah perusahaan dengan jenis pemasaran yang dilakukan dengan awareness tingkat ritel atau konsumen terhadap produk seperti program

bonus atau hadiah, event, peningkatan konsumen dan lain-lain.

Hasil wawancara dengan Bapak Yusuf pada tanggal 1 Maret 2020 dari bagian regional coordinator di PT Indolima Perkasa (Makassar) memberi penjelasan bahwa perusahaan ini memiliki pekerja yang berjumlah 202 orang, yang terdiri dari :

1. Pekerja tetap sebanyak 2 orang
2. Pekerja tidak tetap sebanyak 200 orang

Dalam menjalankan kerja perusahaan PT Indolima Perkasa mempunyai Visi Misi. Misi PT Indolima Perkasa yaitu menciptakan karya anak bangsa yang dapat mewarnai duunia agency International. Visi PT Indolima Perkasa adalah memberikan pelayanan plus dan beda dikarenakan ingin membahagiakan orang-orang yang kita sayangi, keluarga, lingkungan bangsa dan agama. Maksud dan tujuan perusahaan PT Indolima Perkasa adalah berusaha di bidang-bidang

1. Bertindak selaku agency antara client dan pekerja.
2. Bertindak selaku penyelenggara event.
3. Berusaha di bidang Pengadaan jasa untuk pihak pertama.
4. Selaku administrasi para pekerja.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam PKWT Di PT Indolima Perkasa

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/buruh 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.

Pada kenyataannya sekarang ini di tengah adanya keresahan dari masyarakat tersebut, justru banyak perusahaan-perusahaan yang mempunyai kecenderungan untuk memakai para pekerja dengan sistem kontrak tersebut, dan pada umumnya dilakukan melalui pihak ketiga atau dikenal dengan istilah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi perusahaan yang membutuhkan pekerja/buruh baru untuk bekerja di perusahaannya dapat meminta kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mencarikan pekerja/buruh sesuai dengan kriteria yang diinginkannya.

Jika diperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan pekerjaan dengan sistem kontrak bukanlah hal yang dilarang, karena dalam kenyataannya ada 2 (dua) bentuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dipraktekkan, yaitu ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dimana pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan

penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah *outsourcing*, dimana pekerja/buruh yang berada di bawah Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja akan dipekerjakan kepada perusahaan lain yang memberikan pekerjaan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja. Meskipun bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, namun semua tanggung jawab terhadap pekerja berada di Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja. Dengan kata lain pekerja/buruh yang ada di Perusahaan dipekerjakan atas nama Perusahaan Outsourcing untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada Perusahaan *Outsourcing* oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Dasar hukum dalam pelaksanaan hal sebagaimana diterangkan di atas adalah Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Di samping itu juga ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang

dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan secara langsung, tanpa melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, seperti yang penulis bahas dalam permasalahan ini. Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh menjadi pekerja/buruh atau karyawan dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian di PT Indolima Perkasa, kegiatan diantara berupa Salesforce, activation dan Event.

Hasil wawancara dengan Bapak Yusuf, pada tanggal 3 Maret 2020 di kantor PT Indolima Perkasa yang menerangkan bahwa PT Indolima Perkasa dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerjanya, setidaknya telah memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesepakatan dengan klien antara HRD pusat dengan klien.
2. Terdapat hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakatai ketiga belah pihak (klien, agency dan pekerja) dengan ditanda

tanganinya surat perjanjian kerja tersebut.

3. Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan tanda tangan di atas materai 6000.

Menurut pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan yang menjadi objek perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan klien baru yang masih dalam masa percobaan atau penjurangan.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui jenis pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu di PT Indolima Perkasa yang bergerak dibidang agency atau penyedia jasa. Namun jenis pekerjaan yang dilakukan PT Indolima Perkasa kurang sesuai dengan yang diatur dalam pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berupa penyelesaian dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 3 tahun sedangkan di PT Indolima Perkasa hanya sampai 1 tahun saja.

Tujuan adanya hukum ketenagakerjaan dibuat adalah untuk memberikan perlindungan bagi pekerja pada khususnya. Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan. Sebelum mengetahui bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan pengadaan jasa PT Indolima Perkasa terhadap pekerjanya, maka diuraikan hak dan kewajiban masing-masing pihak baik itu dari pihak pertama atau klien, pihak kedua atau pengusaha dan pihak ketiga atau pekerja yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kewajiban Pihak ketiga atau pekerja terdapat dalam pasal 8 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu :

1. Pekerja wajib mentaati segala peraturan tat tertib yang berlaku, termasuk ditempat mitra pengusaha dan ditempat lokasi kerja yang ditetapkan.
2. Pekerja wajib melaksanakan tugas yang diberikan oleh pengusaha sesuai dengan jabatan masing-masing.
3. Pekerja berkewajiban berhasil mewujudkan target kerja yang telah ditetapkan dan pencapaian *Key Performace Indicators* (KPI).
4. Bahwa pekerja dilarang

- a. Memalsukan data yang dikumpulkan dan pemalsuan lainnya.
- b. Meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan yang jelas.
- c. Tidak masuk kerja tanpa memberi kabar
- d. Mencuri, menggelapkan, menghilangkan barang-barang milik pengusaha maupun mitra kerja pengusaha.
- e. Merusak nama baik pengusaha dan mitra kerja pengusaha.
- f. Membocorkan dan atau memberi informasi kepada pihak lain tentang segala sesuatu yang dirahasiakan oleh pengusaha, baik selama perjanjian ini berlangsung maupun setelah berakhirnya perjanjian ini.
- g. Pelanggaran terhadap butir a,d,e & f tersebut diatas, berakibat adanya tuntutan hokum dari pengusaha kepada pekerja.
- h. Bagi pekerja yang bekerjanya diwajibkan untuk menggunakan/memiliki motor maka motor yang dipergunakan harus sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh pengusaha.

5. Pekerja wajib mematuhi dan

melaksanakan perjanjian ini maupun ketentuan perundanglainnya

6. Pekerja bersedia dipindahkan sewaktu-waktu oleh pengusaha saat ada kebutuhan mutasi.

Hak pekerja atau pekerja yang juga merupakan kewajiban dari pengusaha, yang tercantum dalam Pasal 9 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu:

1. Bahwa pengusaha wajib membayar gaji kepada pekerja sebagaimana yang ditentukan.
2. Bahwa pengusaha/mitra pengusaha dan atasan langsung pekerja, memiliki wewenang untuk:
 - a. Memberi perintah dan atau pekerjaan yang layak kepada pekerja
 - b. Menugaskan pekerja secara tertulis untuk melakukan kerja lembur dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - c. Menuntut suatu presatis kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pengusaha/mitra pengusaha baik menurut perjanjian ini maupun kebijakan yang ditetapkan oleh pengusaha/mitra pengusaha.
 - d. Menetapkan tata tertib yang berlaku seperti menetapkan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan pekerja.

Berikut adalah bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. Indolima Perkasa Makassar yaitu, bentuk perjanjian terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang penulis temukan di PT. Indolima Perkasa Makassar.

Perlindungan terhadap pekerja yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa 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;
 - a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - c. Pekerjaan berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

1. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Demi menunjang kinerja para pekerja maka dibuat upaya untuk melindungi keselamatan kerja dan keamanan bagi tenaga kerja atau biasa dikenal dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jamsostek diatur didalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

- a. Setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja,
- b. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal ini penyelenggara Jamsostek adalah BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari berikut ini.

- a. Jaminan berupa uang yang meliputi:
 - 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - 2) Jaminan Kematian (JK)
 - 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan

Kesehatan (JPK). Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan dalam perusahaan kecil sampai perusahaan menengah, bahkan perusahaan skala besar terkadang terjadi pelanggaran BPJS Ketenagakerjaan disebabkan karena beberapa faktor antara lain, para pekerja / buruh tidak diikutsertakan kedalam program BPJS Ketenagakerjaan atau apabila diikutsertakan tidak sepenuhnya mematuhi ketentuan hukum. Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menegaskan bahwa "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti". Kemudian ditegaskan kembali dalam ayat (2) "Pemberi kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS".

Ketentuan tersebut jelas, bahwa BPJS Ketenagakerjaan tidak membedakan status hubungan kerjanya, baik itu pekerja tetap, harian lepas, borongan maupun perjanjian kerja waktu tertentu

atau besar kecilnya perusahaan, kemudian pembayaran upah BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan upah minimum atau upah pokok saja. Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan di PT Indomalia Prakarsa Makassar mempunyai 200 pekerja, tetapi hanya sebanyak sebagian saja pekerja / buruh yang ikut sertakan BPJS Ketenagakerjaan. Pengusaha membayar upah BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan upah minimum atau upah pokok saja. Akibatnya, jumlah iuran BPJS Ketenagakerjaan rendah termasuk didalamnya iuran Jaminan Hari Tua yang diperoleh oleh pekerja / buruh pada saat usia pensiun tiba nilainya sangat kecil. Hal ini jelas merupakan pelanggaran hukum. Persoalannya, kondisi demikian terjadi dengan pembiaran yang berlarut-larut tanpa adanya tindakan dan penegakan hukum oleh pemerintah, dimana merupakan tugas pegawai pengawas ketenagakerjaan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) di PT. Indolima Perkasa Makassar terdapat lima bentuk perlindungan hukum yaitu, Perlindungan Terhadap Pekerjaan Yang Bersifat Permanen dan perlindungan terhadap upah, Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perlindungan jaminan sosial kerja dan Perlindungan ukum Pekerja Dalam PKWT.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT Indolima Perkasa terdapat 5 faktor yaitu faktor hukumnya itu sendiri, faktor penegak hukum, faktor sarana dan prasarana, faktor kesadaran hukum (masyarakat) dan faktor budaya hukum.

Saran

Berkaitan dengan penelitian ini, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. PT Indolima Perkasa diharapkan menerapkan PKWT yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Sehingga perlindungan yang diberikan Undang-Undang terhadap karyawan dapat berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya.

2. PT Indolima Perkasa diharapkan mencatatkan PKWT tersebut sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak. Pemerintah khususnya Disnaker agar melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang menerapkan perjanjian kerja ini. Karena tanpa adanya peran dari pemerintah hal tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi Miru. 2007. *Hukum Kontrak, Perancangan Kontrak*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ahmad Suhelmi. 2007. *Pemikiran Politik Barat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Amartya Sen. 1999. *Development as Freedom*. Oxford : Oxford University Press.
- Andre Ata Ujan. 2009. *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Kanisius.
- Asih Eka Putri. 2014. *Paham BPJS Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. Jakarta: CV. Komunitas Pejaten Mediatama
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Atkinson, Anthony B. "The Contribution of Amartya Sen to Welfare Economics".

- Scandinavian Journal Economics*. Volume 101, No. 2 Tahun 1999.
- Deliar Noer. 1982. *Pemikiran Politik di Negeri Barat*. Jakarta: PT Rajawali.
- Djumaldji, FX. 1997. *Perjanjan Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bernard Arief Sidharta. 2000. *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum Sebuah Penelitian Tentang Fondasi Kefilsafatan dan Sifat Keilmuan Ilmu Hukum Sebagai Landasan Pengembangan Ilmu Hukum Nasional Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Bowrey, G. D. & Smark, C. J. The influence of Jeremy Bentham on Recent Public Sector Financial Reforms. *Journal of New Business Ideas and Trends*, Volume 8 No. 1. 2010.
- Budiono Kusumohamidjojo. 2004. *Filsafat Hukum; Problematika Ketertiban yang Adil*. Jakarta : Grasindo.
- Dewa Gede Atmadja. 2010. *Hukum Konstitusi (Problematika Konstitusi Indonesia Sesudah Perubahan UUD 1945)*, Edisi Revisi. Malang: Setara Press.
- Edgar Morscherdkk, 1998. *Applied Ethics in a Troubled World*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Emily Finch dan Stefan Fafinski. 2011. *Legal Skills*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Falentino Tampongangoy. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia". *Lex Privatum*, Vol.I No.1 Januari-Maret 2013
- Gruchy, John W De. 2006. *Agama Kristen dan Demorasi*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Imam Sjahputra Tunggal, 2005. *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Penerbit Harvarindo
- James Midgley. 2005. *Pembangunan Sosial; Perspektif Pembangunan dalam Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Deperta Depag RI.
- Lili Rasjidi dan I.B Wyasa Putra. 1993. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariam Darus Badruzaman. 1996. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III Tentang Hukum Perikatan Dengan Penjelasan, Ed. II*. Bandung: Alumni. Pemerintah. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Philipus M Hadjon. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi*. Surabaya: Peradaban.
- Purwahalid Patrik. 1994. *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*. Bandung: Mandar Maju.
- Rene Seerdendan F. A. M. Stroink. 2002. *Administrative Law of the European Union, Its Member States and the United: A Comparative Analysis*. Groningen: Intersentia.
- Ricardo Simanjuntak. 2006. *Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*. Jakarta: PT.Gramedia

- Ridwan HR. 2010. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada
- Routledge. 2012 *Jurisprudence*. New York: Cavendish Publishing.
- Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Satrio, J. 2001. *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian Buku I*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Setiawan. 1987. *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya*. Bandung: Bina Cipta, Bandung.
- Sitanggang. 1998. *Filsafat dan Etika Pemerintahan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- di Indonesia: Pokok-Pokok HALukum Jaminan Dan Jaminan Perorangan*. Yogyakarta: Liberty Offset.
- Tim Penyusun. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Thomas Hobbes. 2013. *Leviathan: With Selected Variants from the Latin Edition of 1668*, Edwin M. Curley (editor). Indiana: Hackett Publishing Company.
- Thomas Santoso. 2002. *Teori-Teori Kekerasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Werner F. Menski. 2006. *Comparative Law in A Global Context: The Legal Systems of Asia and Africa*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zahirin Harahap. 2001. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada