

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. DASA WINDU
AGUNG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS: PUTUSAN
MAHKAMAH AGUNG NOMOR 859 K/PDT.SUS-PHI/2019)**

Sandra Carmelita

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: sandracarmelita8@gmail.com)

Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H.

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Diponegoro, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Doktor
(Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia)

(E-mail: ahmadr@fh.untar.ac.id)

Abstract

Legal protection for workers in a certain time work agreement at PT. Dasa Windu Agung has an important role to guarantee the main rights possessed by workers without discrimination to achieve the welfare of workers and their families. This research aims to find out whether the judges' considerations in the decision number 859K / Pdt.Sus-PHI / 2019 are in accordance with Act of The Republic Of Indonesia Number 13 year 2003 concerning Manpower and to find out the legal protection of workers in a certain time work agreement at PT.Dasa Windu Agung Based on Act of The Republic Of Indonesia Number 13 year 2003 concerning Manpower. The type of research used in this research is normative legal research and uses primary legal materials including laws, secondary legal materials in the form of books, using a statutory approach and a case approach related to the problems under study. The author analyzes the data with a deductive method. The judge's consideration in the decision number 859K / Pdt.Sus-PHI / 2019 was a little wrong because the nature of the job for the object of the job was permanent worker, this was because the job was the main job at PT. Dasa Windu Agung as production. Therefore, unituk get rights as workers are given legal protection in the form of wage protection, social security protection for workers and security protection for work.

Keywords: *Legal Protection, Workers, Fixed Time Work Agreement*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum yang mempunyai konsekuensi bahwa pemerintah turut serta ikut campur tangan dalam membangun

kesejahteraan masyarakat bernegara.¹ Dalam campur tangan pemerintah khususnya dibidang ketenagakerjaan telah menetapkan besarnya standar upah minimum dan jaminan sosial pekerja.² Seorang pekerja mempunyai peran untuk melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan serta modal usaha yang didampingi dengan adanya jaminan hak untuk pekerja.³

Dalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Berkaitan dengan pasal itu maka terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) yang menjadi dasar hukum dalam perlindungan terhadap pekerja di Indonesia. Hukum ketenagakerjaan kini membawa suatu perubahan yang dulunya hanya bersifat privat saja, namun kini hukum ketenagakerjaan bersifat publik yang berarti hukum ketenagakerjaan ini bersifat ganda.

Hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat privat dan sifat publik. Sifat privat hukum ketenagakerjaan terdiri dari adanya perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerjanya sehingga menimbulkan suatu hubungan kerja, sedangkan sifat publiknya terdiri dari sanksi pidana, sanksi administratif terhadap siapa saja yang melanggar ketentuan dibidang ketenagakerjaan.

Faktor yang teramat penting dalam pembentukan ketenagakerjaan di Indonesia adalah faktor sumber daya manusia yakni faktor tenaga kerja karena sarana tersebut menjadi penentu terhadap hidup dan matinya suatu

¹ Bashan Mustafa, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Cet. IV, (Bandung:: Alumni Bandung, 1985), 40.

² Lalu Hasni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 12.

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 6.

bangsa.⁴ Pembentukan hukum ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 4 UU Ketenagakerjaan mempunyai peran antara lain sebagai berikut:

1. Pemberdayaan serta pendayagunaan para pekerjanya dengan cara optimal dan berprikemanusiaan;
2. Terwujudnya peluang untuk bekerja serta tersedianya pekerja berdasarkan keperluan pembangunan nasional serta daerah;
3. Pemberian proteksi terhadap pekerja agar sejahtera;
4. Meningkatnya kesejahteraan pekerja dan keluarga.

Subekti berpendapat terkait hal hubungan kerja yang menjelaskan bahwa: “Hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha didasarkan atas perjanjian kerja yang bersumber dari perjanjian perburuhan, sehingga para pihak bebas dalam membuat suatu perjanjian kerja. Dalam hal perjanjian kerja dikatakan sah apabila tidak menyimpang dari UU Ketenagakerjaan, ketertiban umum dan norma kesusilaan.”⁵

Bentuk dari perjanjian kerja antara lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pengaturan mengenai jenis dan sifat pekerjaan dalam PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan antara lain sebagai berikut:

1. Jenis pekerjaan yang dibuat dalam jangka waktu yang telah ditentukan:
 - a. Bersifat sementara;
 - b. Maksimal 3 tahun
 - c. Sifatnya musiman; atau
 - d. Produk baru, kegiatan baru ataupun produk tambahan pada masa percobaan

⁴ Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 1.

⁵ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. IV, (Jakarta: PT Intermasa. 1979), 13.

2. PKWT tidak diperbolehkan membuat jenis pekerjaan yang sifatnya tetap

Dalam pelaksanaan sistem PKWT sering terjadi penyimpangan, terutama dalam hal jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja. Ada beberapa pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap yang menggunakan PKWTT, akan tetapi dibuat dalam bentuk PKWT.

Penggugat atas nama Muhammad Sulus, Yayan Mulyana, Anggi, Ade Repai, dan Tatang Daryanto mengajukan gugatan kepada PT. Dasa Windu Agung sebagai Tergugat perihal PKWT yang dibuat antara penggugat dan tergugat bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak dan menyatakan PKWT demi hukum menjadi PKWTT sejak adanya perjanjian kerja serta memerintahkan tergugat untuk mempekerjakan penggugat kembali dan membayar upah, di sisi lain tergugat menyatakan bahwa PKWT telah memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian kerja dan menyatakan bahwa putusnya hubungan kerja karena jangka waktu perjanjian kerjanya telah berakhir.

Tindakan pengakhiran hubungan kerja secara sepihak yang telah dilakukan oleh PT Dasa Windu Agung, maka para pekerja menempuh prosedur Bipartit, Tripartit hingga Dinas tenaga kerja kota Bekasi mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. untuk mengajukan gugatan ini ke PHI pada PN Bandung.

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 859 K/Pdt.Sus-PHI/2019 *jo* Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg menyatakan bahwa menolak gugatan/permohonan kasasi dari penggugat/pemohon kasasi. Dalam putusan tersebut *Judex Facti* menyatakan bahwa PKWT telah sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *jo* Pasal 3 ayat (1) Kepmenakertrans No. 100/MEN/VI/2004 (selanjutnya disebut sebagai “Kepmenakertrans PKWT”) karena PKWT hanya berlangsung tidak lebih

dari 3 (tiga) tahun secara tidak terus-menerus dan selalu ada jeda waktu lebih dari 1 (satu) sampai dengan 7 (tujuh) bulan yang sifat pekerjaannya adalah sementara yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun sehingga PKWT antara penggugat dan tergugat adalah sah menurut hukum.

Berdasarkan fakta empiris bahwa pekerja bernama Muhammad Sulus bekerja sebagai operator menjalankan pekerjaan di bagian Press Forming Headlining. Jumlah masa kerjanya selama 4 tahun 6 bulan. Dalam pelaksanaan PKWT pertama masa kerjanya selama 2 tahun 6 bulan, pembaharuan PKWT selama 1 tahun, dan pembaharuan PKWT kedua selama 1 tahun.

Yayan Mulyana bekerja sebagai operator menjalankan pekerjaan di bagian Press Forming Headlining. Jumlah masa kerjanya selama 5 tahun. Dalam pelaksanaan PKWT pertama masa kerjanya selama 3 tahun, pembaharuan PKWT 1 tahun, dan pembaharuan PKWT kedua selama 1 tahun. Anggi bekerja sebagai operator menjalankan pekerjaan di bagian Press Forming Headlining. Jumlah masa kerjanya selama 10 bulan. Dalam pelaksanaan PKWT pertama masa kerjanya selama 4 bulan, perpanjangan PKWT selama 6 bulan.

Ade Repai bekerja sebagai operator di bagian Produksi. Jumlah masa kerjanya selama 12 bulan. Dalam pelaksanaan PKWT pertama masa kerjanya selama 5 bulan dan perpanjangan PKWT selama 7 bulan. Selanjutnya, Tatang Daryanto bekerja sebagai operator di bagian produksi, kemudian pindah di bagian Maintenance. Jumlah masa kerjanya selama 4 tahun. Dalam pelaksanaan PKWT pertama selama 2 tahun, pembaharuan PKWT selama 2 tahun.

Permasalahan dalam kasus tersebut, sifat dan jenis pekerjaan sementara yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun yang dinyatakan oleh Majelis Hakim kurang tepat. Jenis pekerjaan yang dilakukan merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap karena obyek pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan pokok di PT Dasa Windu Agung yang

pekerjaannya memproduksi perlengkapan aksesoris otomotif berupa plafon atas bagian dalam mobil, peredam mesin, emblem berupa logo/merk mobil yang merupakan parts atau bagian dari kendaraan/otomotif. Apabila para pekerja tidak melakukan produksi maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya.

Para pekerja memerintahkan PT. Dasa Windu Agung untuk mempekerjakan para pekerja kembali sebagai pekerja tetap, akan tetapi PT. Dasa Windu Agung tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga para pekerja kehilangan mata pencahariannya. Hal ini disebabkan karena para pengusaha ataupun para pekerja kurang memahami tentang tata cara yang mengatur PKWT tersebut sehingga dalam perjanjian yang dibuat tidak sesuai dengan undang-undang yang telah diatur. Oleh karena itu, perlunya mengetahui hak-hak apa saja yang harus dilindungi oleh para pekerja agar terhindar dari penyimpangan dalam suatu hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Dasa Windu Agung Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Studi Kasus: Putusan Mahkamah Agung Nomor 859 K/Pdt.Sus-PHI/2019)”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pertimbangan Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 859K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Dasa Windu Agung Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Metode Penelitian

Jenis metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini bersifat normatif. Sifat penelitian ini bersifat preskriptif, yang artinya bahwa

penelitian yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang diteliti dengan teori, argumentasi maupun konsep baru yang dijadikan sebagai preskriptif. Jenis dan sumber data antara lain: bahan primer yaitu UUD 1945, KUHPer, UU Ketenagakerjaan, bahan sekunder terdiri dari buku-buku dan jurnal dan bahan non-hukum terdiri dari KBBI. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian perundang-undangan dan penelitian kasus. Teknik analisis data menggunakan logika deduktif.

D. Kerangka Teoritis

1. Teori keadilan

Jika penulis kaitkan antara Teori Keadilan dengan kasus yang penulis angkat dalam skripsi ini, bahwa penulis mengacu pada teori keadilan menurut John Rawls yang menjadikan keadilan sosial sebagai perlindungan upah pekerja. Dalam kasus ini, PT. Dasa Windu Agung belum sepenuhnya memenuhi ketentuan upah minimum yang diberikan oleh para pekerjanya.

2. Teori perjanjian

Jika penulis kaitkan antara Teori Perjanjian dengan kasus yang penulis angkat dalam skripsi ini, bahwa suatu perjanjian dikatakan sah apabila terpenuhinya syarat subjektif dan objektif. Dalam kasus ini perjanjian kerjanya tidak mematuhi persyaratan objektif karena telah dalam PKWT yang dilakukan oleh PT. Dasa Windu Agung bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, dapat batal demi hukum.

3. Teori perlindungan hukum

Jika penulis kaitkan antara Teori Perlindungan Hukum dengan kasus yang penulis angkat dalam skripsi ini, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja mempunyai tujuan untuk menjamin hubungan kerja tetap harmonis tanpa adanya tekanan

dari pengusaha.⁶ Perlindungan hukum yang dapat diterima oleh pekerja PT. Dasa Windu Agung berupa perlindungan pengupahan, jamsostek, keselamatan dan keamanan dalam bekerja, dan lain sebagainya.

II. PEMBAHASAN

A. Pertimbangan Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 859 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan bukti dalam persidangan P-1, 3, T-13, T-28, T-24 berupa surat perjanjian kerja waktu tertentu, bukti T-5, T-12 berupa surat pernyataan permohonan kerja kembali dan bukti P-1,4, T-19, T-4 berupa surat keterangan kerja serta bukti T-3, T-11, T-18 berupa surat kesepakatan akhir kontrak. Berdasarkan bukti-bukti tersebut didapatkan fakta hukum bahwa Para Penggugat dengan Tergugat pernah berlangsung hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagai berikut:

1. Muhammad Sultur, pekerja PKWT sebagai Operator menjalankan pekerjaan di bagian *Press Forming Head Lining* (memproduksi peredam mesin dan plafon bagian dalam mobil). Jumlah masa kerjanya selama 4 tahun 6 bulan. Jangka waktu PKWT yang dibuat sebagai berikut:
 - a. PKWT tertanggal 18 Maret 2013 dan berakhir 17 September 2015 (2 tahun 6 bulan)
 - b. PKWT tertanggal 15 Maret 2016 dan berakhir 14 Maret 2017 (1 tahun)
 - c. PKWT kedua tertanggal 3 Mei 2017 dan berakhir 2 Mei 2018 (Bukti P-1.2, T-8) (1 tahun)
2. Yayan Mulyana, pekerja PKWT sebagai Operator menjalankan pekerjaan di bagian *Press Forming Head Lining* (memproduksi peredam mesin dan plafon bagian dalam mobil). Jumlah masa kerjanya selama 5 tahun. Jangka waktu PKWT yang dibuat sebagai berikut:

⁶ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, (Surkarta: Sinar Grafika, 2004), 103.

- a. PKWT tertanggal 18 September 2012 dan berakhir 17 September 2015 (3 tahun)
 - b. PKWT tertanggal 15 Maret 2016 dan berakhir 14 Maret 2017 (1 tahun)
 - c. PKWT tertanggal 3 Mei 2017 dan berakhir 2 Maret 2018 (1 tahun) (Bukti T-15)
3. Anggi, pekerja PKWT sebagai Operator menjalankan pekerjaan di bagian *Press Forming Head Lining* (memproduksi peredam mesin dan plafon bagian dalam mobil). Jumlah masa kerjanya selama 10 bulan. Jangka waktu PKWT yang dibuat sebagai berikut:
- a. PKWT tertanggal 12 Mei 2017 dan berakhir 11 November 2017 (4 bulan)
 - b. PKWT tertanggal 12 November 2017 dan berakhir 11 Mei 2018 (6 bulan) (Bukti P-3.2, T-29)
4. Ade Repai, pekerja PKWT sebagai Operator di bagian Produksi. Jumlah masa kerjanya selama 12 bulan. Jangka waktu PKWT yang dibuat sebagai berikut:
- a. PKWT tanggal 12 Mei 2017 dan berakhir 11 Desember 2017 (5 bulan)
 - b. PKWT tertanggal 12 Desember 2017 dan berakhir 11 Juni 2018 (7 bulan) (Bukti P-4.2, T-25)
5. Tatang Daryanto, pekerja PKWT sebagai Operator menjalankan pekerjaan di bagian Produksi, kemudian tanggal 23 Juni 2013 pindah ke bagian Maintenance. Jumlah masa kerjanya selama 4 tahun. Jangka waktu PKWT yang dibuat sebagai berikut:
- a. PKWT tertanggal 23 Juni 2014 dan berakhir 22 Juni 2016 (2 tahun)
 - b. PKWT tertanggal 26 Juli 2016 dan berakhir 25 Juli 2016 (2 tahun) (Bukti T-21)

Pertimbangan Majelis Hakim mengatakan bahwa PHK dengan alasan berakhirnya jangka waktu PKWT adalah sah dan menyatakan bahwa PKWT telah sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *jo* Pasal 3 ayat (1) Kepmenakertrans No. 100/MEN/VI/2004 (selanjutnya disebut sebagai “Kepmenakertrans PKWT”) karena PKWT hanya berlangsung tidak lebih dari 3 (tiga) tahun secara tidak terus-menerus dan selalu ada jeda waktu lebih dari 1 (satu) sampai dengan 7 (tujuh) bulan yang sifat pekerjaannya adalah sementara yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun sehingga PKWT antara penggugat dan tergugat adalah sah menurut hukum.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dalam PT. Dasa Windu Agung didapatkan bahwa PT. Dasa Windu Agung menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan diberlakukan terhadap pekerja yang bertugas antara lain sebagai berikut:

1. Produksi *Press Forming Head Lining* (peredam mesin dan plafon bagian dalam mobil)
2. *Maintenance*

PT. Dasa Windu Agung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang memproduksi plafon bagian dalam mobil, peredam mesin dan emblem (logo/merk mobil). Jika peneliti analisa pertimbangan hakim tersebut sedikit keliru, karena jenis pekerjaannya bukan merupakan pekerjaan yang sifatnya sementara/musiman. Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja PT. Dasa Windu Agung merupakan pekerja tetap karena pekerjaannya bagian dari pekerjaan pokok dalam proses produksi yaitu memproduksi serta membuat plafon bagian dalam mobil (*Head Lining*), Peredam Mesin (*Press Forming*), Emblem (logo/merk mobil) yang merupakan parts atau bagian dari kendaraan/otomotif. Oleh karena itu, tidak seharusnya PT. Dasa Windu Agung menerapkan PKWT dalam hubungan kerja antara PT. Dasa Windu Agung dengan para pekerjanya.

Apabila para pekerja tidak melakukan pekerjaan tersebut, maka perusahaan PT. Dasa Windu Agung tidak dapat memproduksi serta tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini telah bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan tentang PKWT tidak diperbolehkan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Sesuai dengan syarat sahnya suatu perjanjian apabila melanggar syarat objektif, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Jangka waktu pelaksanaan PKWT antara lain sebagai berikut:

1. Muhammad Sulur
 - a. PKWT pertama selama 2 tahun 6 bulan
 - b. Pembaharuan PKWT pertama selama 1 tahun
 - c. Pembaharuan PKWT kedua selama 1 tahunJumlah masa kerjanya 4 tahun 6 bulan
2. Yayan Mulyana
 - a. PKWT pertama selama 3 tahun
 - b. Pembaharuan PKWT pertama selama 1 tahun
 - c. Pembaharuan PKWT kedua selama 1 tahunJumlah masa kerjanya 5 tahun
3. Anggi
 - a. PKWT pertama selama 4 bulan
 - b. Perpanjangan PKWT selama 6 bulanJumlah masa kerjanya 10 bulan
4. Ade Repai
 - a. PKWT pertama selama 5 bulan
 - b. Perpanjangan PKWT selama 7 bulanJumlah masa kerjanya selama 12 bulan
5. Tatang Daryanto
 - a. PKWT pertama selama 2 tahun
 - b. Pembaharuan PKWT selama 2 tahunJumlah masa kerjanya selama 4 tahun

Jangka waktu dalam pelaksanaan PKWT yang dilakukan oleh PT. Dasa Windu Agung kepada para pekerjanya telah sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi, PT Dasa Windu Agung dalam melakukan pelaksanaan PKWT kepada para pekerjanya tidak memberikan keterangan yang jelas mengenai obyek pekerjaan seperti apa yang akan dikerjakan oleh para pekerja sehingga dalam pelaksanaannya para pekerja merasa tidak diberikan kepastian hukum terhadap pekerjaannya yang menyebabkan para pekerja mengajukan gugatan ke pengadilan sampai tingkat kasasi dengan harapan agar para pekerja dapat diberikan kejelasan dalam hubungan kerjanya dan tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Para pekerja memerintahkan PT. Dasa Windu Agung untuk mempekerjakan para pekerja kembali sebagai pekerja tetap, akan tetapi PT. Dasa Windu Agung tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sehingga para perja kehilangan mata pencahariannya.

B. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT Dasa Windu Agung Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum bagi pekerja PT. Dasa Windu Agung merupakan hak para pekerja yang sudah seharusnya diberikan kepada para pekerjanya yang berperan penting agar lebih terjamin hak-hak utama yang dimiliki oleh pekerja tanpa adanya diskriminasi untuk mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Adapun perlindungan hukum bagi pekerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Perlindungan Terhadap Upah

Pemerintah menetapkan adanya upah minimum yang diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:

- a. Upah minimum berlandaskan pada daerah provinsi atau kabupaten/kota;

- b. Upah minimum berlandaskan zona pada daerah provinsi atau kabupaten/kota.

Hal ini dipertegas dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. Pengertian upah minimum yaitu upah yang diberikan setiap bulan yang paling rendah, terbagi menjadi upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang telah ditetapkan oleh gubernur. Dalam menetapkan upah minimum wajib mempertimbangkan:

- a. Keperluan hidup minimum;
- b. Indeks harga konsumen;
- c. Keterampilan, pertumbuhan serta kelangsungan perusahaan;
- d. Upah rata-rata yang berlaku di daerah;
- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perekonomian serta pendapatan perkapita..

Perlindungan dalam pembayaran upah dijadikan sebagai hal yang sangatlah penting dalam memberikan perlindungan terhadap para pekerjanya. Pengaturan ini dipertegas dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan tentang para pekerja mempunyai hak untuk menerima penghasilan yang memenuhi penghidupan selayaknya manusia.

Keterangan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menguraikan bahwa pendapatan dikatakan layak apabila jumlah penerimaan tenaga kerja dari hasil pekerjaannya sehingga dapat terpenuhinya kebutuhan hidup para pekerja serta keluarganya dengan layak seperti keperluan makan, rumah, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Prinsip pengupahan yang dipakai oleh UU Ketenagakerjaan antara lain:

- a. Pekerja berhak menerima upah sejak timbulnya hubungan kerja dan berakhir apabila hubungan kerjanya terputus;
- b. Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan diskriminasi upah ke para pekerjanya;

- c. Apabila pekerja tidak melakukan suatu pekerjaan, maka upah tidak akan diberikan;
- d. Struktur pengupahan terbagi menjadi upah pokok serta tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah pengupahan pokok dan tunjangan tetap;
- e. Pemberian upah dan segala biaya yang ada dalam hubungan kerja menjadi kadaluarsa apabila telah melewati 2 (dua) tahun sejak adanya hak sebagai pekerja.

Perlindungan dalam hal pengupahan bahwa Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) 2019 Bekasi sebesar Rp. 4.229.756,- . Akan tetapi, pengupahan yang diberikan oleh PT. Dasa Windu Agung kepada para pekerjanya antara lain sebagai berikut:

- a. Muhammad Sulur
Sebagai Operator Produksi di bagian *Press Forming Head Lining* menerima upah sebesar Rp. 4.101.344,-
- b. Yayan Mulyaana
Sebagai Operator di bagian *Press Forming Head Lining* menerima upah sebesar Rp. 4.101.344,-
- c. Anggi
Sebagai Operator di bagian *Press Forming Head Lining* menerima upah sebesar Rp. 4.101.344,-
- d. Ade Repai
Sebagai Operator di bagian Produksi menerima upah sebesar Rp. 4.429.452,-
- e. Tatang Daryanto
Sebagai Maintenance di bagian Mekanik menerima upah sebesar Rp. 4.429.452,-

Berdasarkan penjelasan pengupahan yang diberikan PT. Dasa Windu Agung kepada para pekerjanya maka yang belum memenuhi ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota Bekasi 2019 yaitu Muhammad Sulur,

Yayan Maulana, dan Anggi, sedangkan yang sudah memenuhi ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota Bekasi pada tahun 2019 yaitu Ade Repai dan Tatang Daryanto.

Apabila pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh didasarkan atas peraturan yang berlaku, maka sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja yang berstatus PKWT. Akan tetapi, dalam penerapannya sering terjadi berbagai halangan yang disebabkan oleh pengaturan yang tidak jelas yang bersifat kabur, sehingga menimbulkan penyimpangan terhadap penerapan sistem PKWT.

2. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Demi menjamin kinerja pekerja di PT Dasa Windu Agung maka dibuat upaya untuk melindungi keselamatan kerja dan keamanan bagi pekerja atau biasa dikenal dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jamsostek ditentukan didalam Pasal 99 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan sebagai berikut:

- a. Para pekerja dan keluarganya mempunyai hak untuk mendapatkan Jamsostek;
- b. Program jamsostek antara lain sebagai berikut;
 - 1) Jaminan berupa uang yang meliputi:
 - a) Jaminan Kecelakaan Keja (JKK)
 - b) Jaminan Kematian
 - c) Jaminan Hari Tua (JHT)
 - 2) Jaminan berupa pelayanan kesehatan (JPK)

Penerapan BPJS Ketenagakerjaan di perusahaan kecil dan menengah, bahkan perusahaan besar terkadang sering mengalami pelanggaran. Hal ini dikarenakan para pekerjanya tidak tercantum di program BPJS Ketenagakerjaan ataupun tercantum namun tidak terpenuhinya peraturan hukum.⁷

3. Perlindungan atas keamanan pekerja

⁷Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 102

Perlindungan keamanan di tempat kerja bertujuan untuk melindungi para pekerja apabila sedang melakukan pekerjaan serta melindungi aset atau fasilitasnya yang dimiliki perusahaan. Perusahaan seharusnya membuat ketentuan peraturan kepada para pekerjanya agar selalu mematuhi peraturan yang telah diatur agar kecelakaan tidak terjadi dalam perusahaannya. Peraturan yang dibuat bertujuan terjaganya keamanan pekerja/buruh dari bahayanya kecelakaan, hal ini diatur dalam Peraturan Keamanan Kerja, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Ruang lingkup keselamatan kerja terhadap tempat kerja dibatasi oleh adanya 3 unsur antara lain sebagai berikut:

- a. Tempat kerja;
- b. Adanya pekerja;
- c. Ada bahaya di perusahaannya

Salah satu hal terpenting demi mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja berdasarkan pedoman dari ILO (*International Labour Organization*) berisi sebagai berikut:

- a. Memberikan proteksi terhadap tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja di area tempat kerja;
- b. Memberikan bantuan terhadap tenaga kerja untuk menyesuaikan dirinya;
- c. Terpeliharanya kondisi fisik, mental, atau sosial para pekerja;
- d. Peralatan keselamatan dalam bekerja, seperti masker, helm ataupun peralatan lainnya..

Apabila PT. Dasa Windu Agung memanggil para pekerjanya untuk bekerja kembali dengan sistem PKWTT atau pekerja tetap maka para pekerja berhak mendapatkan perlindungan apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Perlindungan terhadap upah pesangon

Perlindungan terhadap upah pesangon berupa hak atas penghasilan yang wajib diterima oleh pekerjanya apabila masa kerjanya telah berakhir atau terjadinya pemutusan hubungan kerja. Selain itu, terdapat uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.⁸

- b. Perlindungan terhadap uang penghargaan masa kerja
Pengaturan mengenai jumlah pesangon yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja sudah diatur dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.
- c. Perlindungan terhadap uang penggantian hak
Ketentuan mengenai uang penggantian hak yang berhak diterima para pekerja antara lain sebagai berikut:
 - 1) Cuti tahunan yang belum terambil atau belum gugur;
 - 2) Biaya pulang untuk tenaga kerja serta keluarga untuk pergi ke kantor;
 - 3) Digantikannya biaya perumahan serta obat-obatan dan perawatannya sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja untuk pekerja yang telah memenuhi syarat;
 - 4) Sesuatu hal yang diatur di perjanjian kerja/PKB ataupun peraturan perusahaannya.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis permasalahan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 859 K/Pdt.Sus-PHI/2019. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan sedikit

⁸ Marsitah Pohan, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, (Medan: Pustaka Bogor, 2008), 98

keliru, apabila dilihat dari jenis pekerjaan yang diterapkan, pekerjaan diatas bukan pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman. Melainkan jenis pekerjaan yang bersifat tetap karena pekerjaan tersebut merupakan bagian dari pekerjaan pokok proses produksi dalam PT. Dasa Windu Agung yang objek pekerjaannya memproduksi serta membuat plafon bagian dalam mobil (*Head Lining*), peredam mesin (*Press Forming*), emblem (logo/merk mobil) yang merupakan *parts* atau bagian dari kendaraan/otomotif. Apabila para pekerja tidak melakukan pekerjaan tersebut, maka perusahaan PT. Dasa Windu Agung tidak dapat memproduksi serta tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, tidak seharusnya pengusaha menerapkan PKWT dalam hubungan kerja antara PT. Dasa Windu Agung dengan para pekerjanya.

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. Dasa Windu Agung berupa perlindungan upah, perlindungan jamsostek, perlindungan atas keamanan kerja. Namun, dalam memberikan perlindungan upah terdapat upah minimum di PT. Dasa Windu Agung belum sepenuhnya memenuhi ketentuan peraturan yang telah diatur dalam Permenaker Upah Minimum. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu berperan penting untuk menjamin hak-hak utama yang dimiliki oleh pekerja tanpa adanya diskriminasi untuk mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

B. Saran

1. Perlunya peran pemerintah untuk mengkaji ulang terhadap ketentuan yang mengatur PKWT, khususnya Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Terkait hal jenis pekerjaan atas obyek pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja harus diatur lebih jelas sehingga penjelasannya tidak kabur karena telah menimbulkan perbedaan penafsiran. Hal ini bertujuan agar pengusaha tidak melakukan penyimpangan dalam pelaksanaan PKWT. Apabila pengaturannya

mudah dipahami dan tidak mengandung perbedaan penafsiran, maka dapat mengurangi terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

2. Perlunya peran aktif Kementerian Tenaga Kerja untuk melakukan sosialisasi serta evaluasi mengenai pelaksanaan PKWT berdasarkan ketentuan yang berlaku agar mengurangi penyimpangan-penyimpangan yang sering terjadi dalam pelaksanaan PKWT di perusahaan kecil ataupun besar.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Budiono, Herlien. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Djumbadi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Fauzan, Uzair dan Prasetyo, Heru. *Teori Keadilan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Friedrich, Carl Joachim. *Filsafat Hukum Perspektif Historis, Nuansa dan Nusamedia*. Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004.
- Hakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003*. Bandung:PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Mataram: Grafindo Persada, 2003.
- _____. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Kelana, Yatim dkk. *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Wijaya, 1993.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Edisi Revisi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007.

- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke-13. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group, 2017
- Mustafa, Bashan. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Cet. IV, Bandung:: Alumni Bandung, 1985.
- R Budiono, Abdul. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks, 2009.
- Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*. Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968.
- _____ & Sri Mamudji. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rieneka Cipta, 2000.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Cet. IV. Jakarta: PT Intermasa. 1979.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

B. Peraturan perundang-undangan

- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)*.
- Subekti & Tjitrosudibio. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*. (Jakarta: Pradnya Paramita, 1970).

C. Artikel Jurnal Cetak

- Amalia, Apri. “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian”. *Usu Law Journal*. Universitas Sumatera Utara. Vol. 5 No. 1 Tahun 2017.
- Shalihah, Fithriatus. “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia”. *Jurnal Selat*. Universitas Islam Riau. Vol. 4 No.1 Tahun 2016.
- Tampongangoy, Falentino. “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia”. *Lex Privatum*. Vol. 1 No. 1 Tahun 2013.

Yusuf, Mohammad. “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara. 2018.

D. Website

Anonim, “Perjanjian Kerja” <http://www.gresnews.com/mobile/berita/tips/80997-perjanjian-kerja/> Diakses pada tanggal 8 September 2020.

Irma Mareta, “Definisi Tenaga Kerja Secara Umum dan Menurut Para Ahli”, diakses dari:

https://www.academia.edu/36264611/Definisi_Tenaga_Kerja_Secara_Umum_Dan_Menurut_Para_Ahli tanggal 2 September 2020

Tri Ayu Jata Pramesti, “Hal-hal penting yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja” <https://hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5767600b3aac7/halhal-penting-yang-harus-diperhatikan-dalamperjanjian-kerja/> Diakses pada tanggal 8 September 2020.