

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tidak Tetap Pada Perusahaan di Kota Yogyakarta

##### 1. Deskripsi Tempat Penelitian

###### a) Margaria Group Yogyakarta

Margaria Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis retail dan berkantor pusat di kota Yogyakarta, Jl. Babaran No. 34 B Yogyakarta. Seiring berkembangnya bisnis Margaria Group, telah mampu mendirikan sekitar delapan *outlet* busana muslim yang tersebar di beberapa kota, seperti *outlet* Alfath, Annisa, Karita, The Real Margaria, Jogja House of Beauty, Master Smart, Rumah Paris, Batik Nandia, Margaria Batik Djawi, TSBC, Kado Kita, Almari, Fawwaz, Jendela Jogja, Direct English, Nema, Neo Genique, Jogja Slimming Center, Kezee, Dunia Kecilku, di wilayah Yogyakarta, cabang Margaria Gorup juga melebarkan sektor bisnis hingga ke kota Solo, Semarang, Purwokerto, dan Surabaya.

Jumlah total karyawan Margaria Group hingga tahun 2019 telah mencapai 1.500 (seribu lima ratus) karyawan, yang terbagi dalam dua kelompok, yaitu sebanyak 1000 karyawan berstatus tetap, dan 500 karyawan berstatus sebagai pekerja tidak tetap atau masuk dalam karyawan kontrak dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Terbatas (PKWT).

b) Larissa Aesthetic Center Yogyakarta

Larissa Aesthetic Center atau yang umumnya dikenal “Larissa” merupakan klinik kecantikan yang berkantor pusat di Jln. Kaliurang KM 7 No. 29 B, Condongcatur, Depok, Sleman Yogyakarta. Hingga tahun 2019 jumlah total karyawan Larissa sebanyak 1.800 (seribu delapan ratus) karyawan yang terbagi dalam dua kelompok, yaitu sebanyak 1.500 karyawan berstatus kontrak atau pekerja dengan sistem PKWT, sedangkan 200 karyawan berstatus tetap.

**2. Bentuk Perlindungan Hukum untuk Masa Sebelum Bekerja Bagi Pekerja Tidak Tetap**

Pemahaman tentang pekerja tidak tetap dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha atau perusahaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Merujuk pada Undang Undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menakertrans di atas, pemerintah kota Yogyakarta telah menetapkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja di kota Yogyakarta.

Merujuk pada aturan yang berlaku, maka jenis hubungan kerja PKWT hanya dapat diterapkan untuk 4 (empat) jenis pekerjaan, yaitu

pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan dari suatu usaha baru, produk baru atau kegiatan baru, serta pekerjaan yang sifatnya tidak teratur (pekerja lepas).

Pekerjaan dalam PKWT juga dilindungi oleh beberapa ketentuan, seperti tidak boleh ada masa percobaan, hak-hak normatif sesuai aturan harus tetap diberikan, tidak boleh lebih dari 2 (dua) kali pembuatan kontrak kerja, durasi maksimum kontrak kerja 3 (tiga) tahun ditambah 2 (dua) tahun (khusus untuk pekerjaan yang sekali selesai), berhak memperoleh uang ganti rugi bila diputus kontrak kerja sebelum waktu kontrak kerja selesai.

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, selain itu tujuan hukum pekerja, yaitu untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja dari kekuasaan pengusaha atau perusahaan yang tak terbatas. Pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap dikarenakan banyak pengusaha atau perusahaan yang tidak menjalankan aturan sesuai peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku.

Permasalahan perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Kenyataan tersebut terjadi muncul karena berbagai kepentingan yang dibuat oleh pihak pengusaha atau perusahaan berdasarkan aturan yang disusun sendiri tanpa mengacu sepenuhnya pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa tujuan adanya hukum ketenagakerjaan dibuat untuk memberikan perlindungan bagi pekerja. Hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha atau perusahaan telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan tahun 2003.

Sebelum mengetahui bentuk-bentuk perlindungan hukum yang diberikan pihak perusahaan. Khususnya dalam penelitian ini adalah perlindungan hukum pada pekerja tidak tetap yang diberikan oleh perusahaan Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta kepada pekerja tidak tetap, terlebih dahulu diuraikan dasar atau ketentuan hukum pembuatan perjanjian kontrak kerja bagi pekerja tidak tetap dari kedua perusahaan tersebut.

Hasil wawancara dengan pihak Margaria Group Yogyakarta, yang diwakili oleh Bapak HP, selaku HRD Margaria Group yang peneliti wawancarai pada tanggal 22 Januari 2019, pukul 14.00 - 14.35 WIB, bahwa Margaria Group dalam pembuatan kontrak kerja bagi pekerja tidak tetap didasarkan pada UU Ketenagakerjaan tahun 2003. sebagaimana dijelaskan Bapak HP, berikut:

*“Dasar pembuatan kontrak kerja Margaria Group disesuaikan pada ketentuan UU Ketenagakerjaan tahun 2003, rumusan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sepenuhnya berpedoman pada peraturan tersebut yang kemudian dituangkan atau disusun lagi dalam bentuk PKWT oleh tim internal perusahaan. Intinya surat keputusan pengangkatan pekerja dengan sistem waktu tertentu didasarkan pada peraturan perusahaan sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan 2003 atau peraturan tenaga kerja yang berlaku<sup>47</sup>”.*  
(Wawancara dengan Bapak HP, selaku HRD Margaria Group,

---

<sup>47</sup> Wawancara dengan Bapak HP, selaku HRD Margaria Group, tanggal 22 Januari 2019, pukul 14.00 - 14.35 WIB. Mengenai Dasar Pembuatan Kontrak Kerja Bagi Pekerja Tidak Tetap.

*tanggal 22 Januari 2019, pukul 14.00 - 14.35 WIB. mengenai dasar pembuatan kontrak kerja bagi pekerja tidak tetap).*

Hasil wawancara dengan Bapak HP, diketahui bahwa ketentuan dan dasar pembuatan surat keputusan kontrak kerja bagi pekerja tidak tetap didasarkan atau berpedoman pada UU Ketenagakerjaan tahun 2003, yang selanjutnya dirumuskan dan disusun oleh tim internal perusahaan mengacu pada peraturan perusahaan Margaria Group.

Hasil wawancara dengan Ibu LA, selaku General Manager Larissa Aesthetic Center Yogyakarta pada tanggal 23 Januari 2019, pukul 09.00 - 10.15 WIB, bahwa Larissa Aesthetic Center dalam pembuatan surat kontrak kerja bagi seluruh karyawan, termasuk pekerja tidak tetap didasarkan pada peraturan perusahaan, sebagaimana dijelaskan Ibu LA, sebagai berikut:

*“Internal perusahaan memiliki peraturan AD/ART dan tata tertib, yang didalamnya juga memuat dasar peraturan bagi seluruh karyawan. Proses pembuatan kontrak kerja didasarkan pada aturan-aturan tersebut, mengenai hak dan kewajiban karyawan. Adapun beberapa Pasal sebagai ketentuan yang diatur terkait jangka waktu kerja dan kewajiban pekerja diatur dalam kontrak kerja sesuai isi peraturan perusahaan<sup>48</sup>”. (Wawancara dengan Ibu LA, selaku General Manager Larissa, tanggal 23 Januari 2019, pukul 09.00 - 10.15 WIB. mengenai dasar pembuatan kontrak kerja bagi pekerja tidak tetap).*

Hasil wawancara dengan Ibu LA, bahwa dasar hukum Larissa Aesthetic Center Yogyakarta dalam pembuatan kontrak kerja PKWT bagi pekerja tidak tetap berpedoman pada peraturan perusahaan dan disesuaikan

---

<sup>48</sup> Wawancara dengan Ibu LA, selaku GM Larissa Aesthetic Center, tanggal 23 Januari 2019, pukul 09.00 - 10.15 WIB. Mengenai Dasar Pembuatan Kontrak Kerja Bagi Pekerja Tidak Tetap.

dengan AD/ART dan tata tertib perusahaan yang dituangkan dalam isi kontrak kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa dasar pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kedua perusahaan ini didasarkan pada peraturan perusahaan.

Pihak Margaria Group dan pihak Larissa Aesthetic Center Yogyakarta dalam hal uraian hak dan kewajiban pekerja tidak tetap, bahwa masing-masing pihak, baik dari pihak pertama atau perusahaan dan pihak kedua atau pekerja tidak tetap yang tercantum dalam PKWT sama-sama mewajibkan pihak kedua atau pekerja tidak tetap agar menaati peraturan sebagai berikut:

- a) Karyawan melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan perusahaan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.
- b) Sebelum memulai kerja, karyawan wajib mengisi daftar hadir atau absensi.
- c) Karyawan memberikan surat keterangan dokter jika sakit lebih dari 2 (dua) hari secara berturut-turut.
- d) Karyawan bersedia ditempatkan atau ditugaskan di seluruh cabang atau unit kerja perusahaan.
- e) Karyawan dilarang atau tidak boleh melakukan tindakan kriminal atau kejahatan, baik yang diatur dalam (KUHP) dan Undang Undang Tindak Pidana Khusus (UUTPK) maupun peraturan yang berlaku.

- f) Karyawan diwajibkan tidak melakukan perbuatan atau tindakan secara langsung atau tidak langsung yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan berupa kerugian administrasi, finansial, dan atau merusak citra dan nama baik perusahaan.
- g) Karyawan wajib memberikan perusahaan segala informasi yang dibutuhkan terkait pelaksanaan tugas-tugas karyawan.
- h) Karyawan diwajibkan menjaga kerahasiaan perusahaan dan atau tidak diperkenankan untuk memberikan informasi penting mengenai perusahaan tanpa izin perusahaan.
- i) Karyawan bersedia mengganti segala kerugian yang diderita perusahaan dan atau menerima sanksi sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan sebagai akibat kelalai atau kesalahan yang dilakukan karyawan saat menjalankan tugas atau pekerjaan dan menjadi tanggungjawabnya.
- j) Karyawan bersedia dikenakan pengurangan gaji atau honorium berdasarkan peraturan atau ketentuan yang berlaku bagi pekerja sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Rangkuman hasil wawancara mengenai hak pekerja tidak tetap atau pekerja yang juga merupakan kewajiban dari perusahaan sebagaimana tercantum dalam kontrak kerja yang diberlakukan pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta dalam PKWT, yaitu:

- a) Pihak perusahaan berkewajiban memberikan imbalan gaji atau upah kepada pekerja tidak tetap setiap bulan sesuai yang dibayarkan pada akhir atau awal bulan, dan seterusnya.
- b) Upah pokok kerja bulanan yang diterima pekerja tidak tetap disesuaikan pada Upah Minimum Regional (UMR), antara Rp. 1,400.000,- (satu juta empat ratus ribu rupiah) ditambah uang tunjangan yang disesuaikan pada tugas dan fungsi karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian rangkuman wawancara mengenai hak dan kewajiban di atas, dapat disimpulkan bahwa pihak perusahaan Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta telah mengatur ketentuan hak dan kewajiban bagi pekerja tidak tetap sebagai bentuk pelaksanaan kerja sekaligus perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja tidak tetap.

Perjanjian kerja yang mendasari lahirnya hubungan kerja antara pekerja tidak tetap dengan perusahaan atau pemberi kerja bermuatan hak dan kewajiban sebagai satu syarat yang sifatnya imperatif (memerintah) dengan materi pokok, yakni adanya unsur pekerjaan, upah (imbalan dengan bentuk lain), dan perintah.

Ketentuan ini berlaku juga untuk model Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bermuatan unsur pekerjaan sejenis dan sifat tertentu dengan jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian diatur lebih lanjut dalam

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.100.MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah diatur juga oleh pemerintah kota Yogyakarta melalui Pasal 25 ayat (1) sampai (3) Perda Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Adapun alasan tetap dipergunakannya jenis perjanjian tersebut, karena ada sejumlah pekerjaan yang memang memiliki batas waktu dalam pengerjaannya sehingga membutuhkan ketentuan tentang perjanjian kerja yang memiliki batas waktu tertentu.

Perlindungan bagi pekerja tidak tetap atau 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, menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu berdasarkan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, meliputi:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.<sup>49</sup>

Sebelum terbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), antara perusahaan Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta dengan pekerja tidak tetap. Pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center telah melaksanakan dua kegiatan pokok sebelum memperkerjakan pekerja tidak tetap, yaitu menyelenggarakan proses perekrutan dan proses pengangkatan tenaga kerja.

Agar tidak terjadi penyimpangan atau pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, maka kedua perusahaan ini telah mempelajari berbagai peraturan dan ketentuan yang berkaitan dengan proses sebelum memperkerjakan pekerja tidak tetap. Pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta mengakui, hal itu dilakukan untuk menghindari adanya perselisihan dan tuntutan dari calon karyawan.

Banyak peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan, khususnya menyangkut masa sebelum bekerja (*pre employment*), tetapi secara sistematis operasional peraturan perundang-undangan tersebut dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu yang mengatur tentang kewajiban melaporkan lowongan pekerjaan, perekrutan calon karyawan, dan penempatan tenaga kerja.

Hasil wawancara yang peneliti himpun dari pihak Margaria Group dan Larissa Asthetic Center Yogyakarta, mengenai ketentuan perlindungan

---

<sup>49</sup> Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepmennakertrans Nomor KEP.100/Men/VI/2004, Pasal 59 ayat (1).

hukum masa sebelum bekerja bagi pekerja tidak tetap, dijelaskan sebagai berikut:

a) Kewajiban Melaporkan Lowongan Pekerjaan

1) Perusahaan Margaria Group

Hasil wawancara dengan Bapak HP, selaku HRD Margaria Group Yogyakarta, bahwa pihak perusahaan selalu melaporkan proses pembukaan lowongan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta, hal ini dilakukan bekerjasama dengan seluruh tim internal perusahaan.

Pihak perusahaan juga bekerjasama dengan beberapa instansi seperti Kantor Pos Indonesia, Koran Harian Jogja, dan beberapa website seperti jogjakarir untuk keperluan melaporkan lowongan kerja kepada publik dengan tujuan rekrutmen calon karyawan baru. Proses tersebut dilaksanakan berdasarkan ketentuan dasar peraturan Margaria Group yang disesuaikan pada UU Ketenagakerjaan tahun 2003.

2) Perusahaan Larissa Aesthetic Center

Hasil wawancara dengan Ibu LA, selaku General Manager Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa pihak perusahaan telah melaporkan pelaksanaan rekrutmen karyawan baru kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta, dan hampir dalam seminggu perusahaan melakukan proses laporan lowongan kerja ke

publik. Hal itu dilakukan karena perusahaan membutuhkan dukungan tenaga kerja baru, khususnya di bagian therapist.

Proses pelaporan lowongan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, yaitu bekerjasama dengan beberapa mitra untuk keperluan proses menyebarkan informasi lowongan kerja kepada masyarakat. Selama ini proses pelaporan lowongan kerja dilaporkan melalui info loker website resmi Larissa, dan jogjakarir, Koran Harian Jogja, dan lainnya.

b) Perekrutan Calon Karyawan

1) Perusahaan Margaria Group

Hasil wawancara dengan Bapak HP, selaku HRD Margaria Group, bahwa ketentuan perekrutan calon karyawan didasari pada UU Ketenagakerjaan tahun 2003, kemudian tim internal perusahaan melalui bagian HRD merumuskan ketentuan perekrutan calon karyawan baru sesuai dengan dasar peraturan perusahaan.

Selama ini proses rekrutmen calon karyawan baru dilakukan secara mandiri oleh pihak perusahaan tanpa bekerjasama dengan lembaga sejenis *outsourcing* atau vendor. Artinya semua proses perekrutan calon karyawan baru dilaksanakan sendiri oleh internal perusahaan.

2) Perusahaan Larissa Aesthetic Center

Hasil wawancara dengan Ibu LA, selaku General Manager Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa pihak perusahaan

dalam proses perekrutan calon karyawan baru dilakukan oleh tim internal perusahaan melalui bagian pengadaan calon karyawan baru atau bagian rekrutmen, namun karena kebutuhan perusahaan akan jumlah tenaga kerja, kadang pihak perusahaan melakukan kerjasama dengan beberapa mitra sejenis vendor yang biasa menangani proses rekrutmen calon karyawan baru.

Proses rekrutmen calon karyawan baru dilakukan beberapa tahap, yakni mulai dari proses seleksi berkas administrasi, pemanggilan wawancara, dan diberikan psikotest untuk menguji kompetensi karyawan. Hal ini berlaku bagi semua karyawan, khusus untuk karyawan atau pekerja tidak tetap juga diberikan perlakuan yang sama karena semua calon karyawan yang masuk di perusahaan ini, karirnya diawali sebagai karyawan kontrak yang diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang kemudian dirumuskan atau disesuaikan dengan ketentuan dan dasar peraturan perusahaan.

c) Penempatan Tenaga Kerja

1) Perusahaan Margaria Group

Hasil wawancara dengan Bapak HP, selaku HRD Margaria Group, bahwa penempatan kerja bagi calon karyawan yang telah dinyatakan lolos mengikuti seleksi, akan ditempatkan sesuai bagian yang dilamar. Prosesnya adalah karyawan harus mengikuti masa

percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan, jika kualitas kerja karyawan dianggap baik oleh perusahaan, maka perusahaan akan melanjutkan proses ke tahap kesepakatan kontrak kerja dengan karyawan berdasarkan masa Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 12 (dua belas) bulan atau 1 (satu) tahun.

Pada proses kontrak kerja tersebut, perusahaan akan menjelaskan hak dan kewajiban yang harus dijalani atau dilaksanakan oleh karyawan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

## 2) Perusahaan Larissa Aesthetic Center

Hasil wawancara dengan Ibu LA, selaku General Manager Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa setelah rangkaian proses seleksi calon karyawan baru selesai, maka proses selanjutnya karyawan akan menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kemudian pihak perusahaan akan menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan.

Proses selanjutnya karyawan akan mengikuti masa *training* kerja selama 3 (tiga) bulan di kantor cabang yang ditunjuk oleh kantor pusat Larissa, pada proses masa *training* karyawan akan diuji kompetensi kerja, dan diakhir dengan ujian akhir *training* di kantor pusat Larissa.

Jika karyawan dianggap sudah bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya, maka karyawan tersebut akan ditempatkan di kantor cabang yang membutuhkan dukungan tenaga kerja tambahan, namun jika karyawan selama proses *training* dinilai kurang, maka masa *training* kerja akan diperpanjang selama 1 (satu) minggu, kemudian akan diuji lagi hasilnya di kantor pusat oleh tim trainer perusahaan.

Berdasarkan uraian hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center telah melakukan langkah-langkah perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap sebelum masa bekerja dilaksanakan oleh karyawan, namun pelaksanaan perlindungan hukum tersebut masih kurang sesuai dengan amanah Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni tidak ada proses *training* kerja untuk pekerja dengan sistem waktu tertentu.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa ketika pengusaha atau perusahaan hendak membuka lowongan pekerjaan, tentunya harus sudah dipikirkan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk melamar pekerjaan tersebut, sehingga informasi lowongan pekerjaan akan didistribusikan secara merata kepada setiap calon karyawan, termasuk pekerja tidak tetap didasarkan pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengusaha atau perusahaan tidak boleh melakukan diskriminasi terhadap peluang kerja, hal ini telah dijelaskan pada Pasal 5 dan 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama. Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Kemudian Pasal 6 menyatakan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha atau perusahaan. Oleh karena itu, berkaitan dengan informasi lowongan pekerjaan ini pemerintah mewajibkan pengusaha atau perusahaan untuk melaporkan adanya lowongan pekerjaan tersebut kepada Menteri terkait.

Keputusan Presiden (Kepres) Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1980 tentang Kewajiban Laport Lowongan Pekerjaan, yaitu setiap pengusaha atau perusahaan wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Menteri/Pejabat yang ditunjuk, dan memuat tentang jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan, jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian dan pengalaman, hingga syarat-syarat yang dipandang perlu untuk dilaporkan.

Pasal 35 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemberian kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana tenaga kerja ini bisa

instansi pemerintah yang bertanggung jawab bidang ketenagakerjaan atau lembaga swasta berbadan hukum yang telah memiliki izin usaha dari Menteri terkait.

Penempatan tenaga kerja merupakan implementasi dari adanya hubungan kerja. Sedangkan hubungan kerja baru ada setelah ada perjanjian kerja antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja, khususnya pekerja tidak tetap. Dengan kata lain, penempatan tenaga kerja baru dapat dilaksanakan setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara rinci mengatur pelaksanaan perjanjian kerja dan penempatan tenaga kerja dengan ketentuan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja harus dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau secara lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat sekurang-kurangnya tentang nama, alamat perusahaan, jenis usaha, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban

pengusaha dan pekerja, mulai dari dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, diakhiri dengan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, diketahui bahwa jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka merupakan jenis pekerjaan yang sifatnya tetap. Misalnya jenis pekerjaan yang berhubungan dengan keuangan dan pelayanan kepada pelanggan.

Keterangan wawancara dari 4 (empat) pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria dan Larissa, bahwa rata-rata pekerja tidak tetap diberikan jenis pekerjaan yang sama dengan karyawan yang berstatus tetap. Hal ini menunjukkan bahwa kedua perusahaan ini tidak menempatkan pekerja tidak tetap sesuai ketentuan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara jelas menjelaskan bahwa pekerja tidak tetap hanya diperuntukan bekerja pada bagian non manajerial, yaitu bekerja di bagian non produksi yang tidak dibebani oleh teknis pekerjaan untuk membantu pekerjaan yang sifatnya mengurus administrasi perusahaan.

Sebagai contoh Ibu AT yang bekerja di Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, walaupun ia berstatus pekerja tidak tetap tapi ditugaskan dibagian Audit Keuangan perusahaan, tentu contoh fakta ini tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

### **3. Bentuk Perlindungan Hukum untuk Masa Sedang Bekerja Bagi Pekerja Tidak Tetap**

Pasal 1 ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjelaskan bahwa jangka waktu (PKWT) adalah 12 (dua belas) bulan dan dimungkinkan untuk diperpanjang lagi. Penjelasan Pasal ini diketahui bahwa pekerja tidak tetap, akan ditempatkan di perusahaan selama 12 (dua belas) bulan dan dimungkinkan untuk diperpanjang lagi. Akan tetapi ketentuan ini tidak berlaku jika pekerja tidak tetap melakukan pelanggaran berat dalam kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 7 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena pekerja akan mendapatkan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Setelah ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dinyatakan sah, maka PKWT tersebut mengikat kedua belah pihak dan menjadi sumber hukum bagi hak dan kewajiban para pihak. Adanya PKWT ini menunjukkan adanya hubungan antara pekerja tidak tetap dengan pihak perusahaan. Pekerja tidak tetap telah memiliki hubungan hukum dengan perusahaan.

Kesepakatan PKWT juga menimbulkan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja tidak tetap sesuai dengan yang diperjanjikan dalam PKWT. Pekerja tidak tetap juga harus menaati ketentuan yang diberikan pihak perusahaan. Dalam hal ini adalah pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta juga harus melaksanakan kewajibannya memberikan perlindungan hukum kepada pekerja tidak tetap karena

perlindungan hukum selama masa kerja merupakan kewajiban pihak perusahaan kepada pekerja tidak tetap.

Hasil wawancara dengan Bapak HP, selaku HRD Margaria Group dan Ibu LA, selaku General Manager Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa PKWT kedua perusahaan ini merupakan jenis perjanjian baku sehingga penyusunannya hanya dilakukan oleh pihak internal perusahaan tanpa adanya keterlibatan dari pihak pekerja tidak tetap untuk menghemat waktu, tenaga dan biaya.

Hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa pekerja tidak tetap tidak ikut serta dalam merumuskan PKWT yang mereka tanda tangani. Akibatnya, ada beberapa kepentingan dari pekerja tidak tetap yang tidak terakomodir karena pekerja tidak tetap hanya dapat menandatangani PKWT tanpa ikut merumuskan isi PKWT.

Kemampuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja tidak tetap telah diatur dalam Pasal 65 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai salah satu syarat bagi perusahaan dalam proses memberikan perlindungan hukum kepada pekerja tidak tetap. Perlindungan kerja bagi pekerja tidak tetap merupakan kewajiban dari pihak Margaria Group dan Larissa kepada pekerja tidak tetap.

Perlindungan hukum untuk masa sedang bekerja bagi pekerja tidak tetap terdiri dari 3 (tiga) jenis, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan

sosial, dan perlindungan teknis<sup>50</sup>. Mengacu pada uraian analisis isi PKWT di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, sebagai berikut:

a. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis bagi pekerja tidak tetap berhubungan dengan pengupahan dan fasilitas. Merujuk pada Surat Ederan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, maka yang tergolong ke dalam fasilitas, yaitu kendaran antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan anak (bayi), koperasi, kantin, dan lainnya.

Perlindungan hukum terhadap upah pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan secara layak bagi kemanusiaan dan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan secara layak bagi kemanusiaan, dan pemerintah berwenang menetapkan kebijakan pengupahan sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh.

Upah minimum merupakan bentuk perlindungan dari pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian dapat

---

<sup>50</sup> *Ibid.*,

dipahami bahwa upah minimum adalah upah bulanan terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang diterima pekerja tidak tetap. Upah minimum menjadi standar patokan pengusaha atau perusahaan dalam pemberian upah setiap bulannya kepada pekerja tidak tetap.

Kebutuhan hidup layak diartikan sebagai jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja tidak tetap berdasarkan hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan dana jaminan hari tua.

Dalam hal upah yang dibayarkan adalah berdasarkan upah minimum, maka upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 88 ayat (3) terdiri atas, upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota, upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kerja atau Provinsi atau Kabupaten/Kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Pasal 90 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha atau perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, bagi pengusaha atau perusahaan yang tidak

mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan, tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Artinya pekerja tidak tetap yang bekerja di perusahaan Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yoyakarta memiliki hak atas upah yang merupakan hak normatif dan dilindungi Undang Undang. Bila pekerja tidak tetap tidak melaksanakan tugas maka upahnya tidak dibayar, sebaliknya jika pengusaha atau perusahaan tidak membayar atau terlambat membayar upah pekerja tidak tetap yang sudah melakukan tugas maka pengusaha atau perusahaan tersebut dapat dikenakan denda dan sanksi.

Ada beberapa hal pengecualian jika pekerja tidak tetap tidak masuk kerja dan tidak dibayar. Artinya dalam kondisi tertentu pengusaha tetap wajib membayar upah seperti yang tertuang dalam Pasal 93 Undang Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, antara lain; pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan alasan sedang melaksanakan ibadah, pekerja sedang melaksanakan hak istirahat, dan pekerja yang sedang melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur sanksi-sanksi atas pelanggaran yang berkaitan dengan upah, yaitu bila pengusaha atau perusahaan membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditentukan

sesuai ketentuan Pasal 90 ayat (1), sanksi Pasal 185 terkait sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak 400 juta, bila pengusaha tidak membayar upah pekerja tidak tetap yang tidak melakukan tugas karena alasan-alasan pada Pasal 93 yang seharusnya pengusaha wajib membayarnya, sanksinya Pasal 186 mengenai pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10 (sepuluh juta rupiah) paling banyak Rp. 400 (empat ratus juta rupiah).

Terkait upah minimum, Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Yogyakarta telah mengumumkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Yogyakarta tahun 2019. dalam Surat Keputusan (SK) Gubernur DIY tentang penetapan UMP 2019 disebutkan besaran UMP yang ditetapkan sebesar Rp. 1,57 (satu juta lima ratus tujuh puluh ribu rupiah). SK Gubernur DIY bernomor 319/KEP/2018 itu telah diberlakukan pada tanggal 1 Januari 2019. dengan demikian UMP 2018 sebesar Rp. 1.450 (satu juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) sudah tidak berlaku.

Upah minimum Provinsi DIY 2019 ditetapkan kepala Disnakertrans, Adung Prihadi Santosa. Setelah UMP ditetapkan, selanjutnya diumumkan penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). setelah itu, Disnakertrans Yogyakarta memberikan kesempatan

bagi pihak yang tidak sepakat atau keberatan untuk mengajukan penanguhan.

Hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa upah minimum yang ditetapkan pemerintah DIY belum sesuai atau tidak sesuai dengan aspirasi para pekerja di DIY karena dari hasil *survey* Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Yogyakarta, yakni sebesar Rp. 2,5 (dua juta lima ratus ribu rupiah).

Hal ini juga diakui oleh pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center, bahwa jika aspirasi pekerja mengenai upah minimum sebesar Rp. 2,5 (dua juta lima ratus ribu rupiah) disahkan pemerintah DIY, pasti akan mempengaruhi seluruh manajemen perusahaan-perusahaan yang ada di DIY, mengingat biaya operasional dan upah yang akan dibebani pada perusahaan belum sebanding dengan pendapatan perusahaan, terutama perusahaan-perusahaan yang masih berskala kecil dalam hal pendapatan namun jumlah karyawannya banyak.

Merujuk pada Keputusan Gubernur DIY bernomor 319/KEP/2018 tentang penetapan upah minimum Provinsi tahun 2019, maka komponen upah yang diberikan pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, belum memenuhi standar upah minimum Provinsi, kedua perusahaan ini masih memberlakukan upah pokok paling rendah sebesar Rp 1,2 (satu juta dua ratus ribu rupiah),

dan paling tinggi sebesar Rp. 1,4 (satu juta empat ratus ribu rupiah) setiap bulannya kepada pekerja tidak tetap.

Perlindungan hukum mengenai ketersediaan fasilitas pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perlindungan ekonomis kedua adalah fasilitas. Merujuk pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan melalui bagian ketiga bahwa kesejahteraan dalam Pasal 100 ayat (3) ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah. Hal ini juga telah dijelaskan dalam Pasal 101 ayat (4) Undang Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 mengenai upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Surat Ederan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan Margaria Group dan Larisaa Aesthetic Center Yogyakarta kepada pekerja tidak tetap, seperti sarana ibadah yang dapat dimanfaatkan pekerja tidak tetap. Begitu juga dengan ketersediaan koperasi bagi pekerja tidak tetap.

Hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta,

bahwa koperasi memang ada, namun pekerja tidak tetap tidak diikutsertakan sebagai anggota koperasi karena proses peminjaman uang di koperasi memerlukan waktu cukup lama dan syarat-syarat bagi pekerja tidak tetap dianggap rumit. Tentunya hal ini bertentangan dengan peraturan yang berlaku jika ditinjau dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tahun 2003 dan peraturan pemerintah.

b. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial adalah perlindungan yang diberikan dalam bentuk kesehatan. Ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan hari tua. Perlindungan ini berupa santunan jika pekerja tidak tetap mengalami risiko-risiko tertentu dalam menjalankan pekerjaannya.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam paragraf lima tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pasal 86 ayat (1) menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dengan demikian untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja tidak tetap, dianggap perlu untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

1) Pemberian Jaminan (BPJS) Kesehatan Kepada Pekerja Tidak Tetap

Peraturan perusahaan Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta telah mengakomodir perlindungan sosial bagi pekerja tidak tetap di dalam perusahaan, sebagaimana amanah UU Ketenagakerjaan tahun 2003, yang menyatakan semua pekerja, termasuk pekerja tidak tetap dalam hubungan kerja berhak memperoleh jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan.

Hasil wawancara dengan 2 (dua) pekerja tidak tetap di Margaria Group, bahwa pekerja tidak tetap di perusahaan mendapat perlindungan keselamatan kerja, jaminan kesehatan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan santunan kematian. Semua jaminan yang diberikan perusahaan disesuaikan dengan peraturan perusahaan, sebagaimana di atur dalam PKWT pekerja tidak tetap di Margaria Group, Pasal 7 tentang Hak-Hak Lainnya dijelaskan bahwa pihak pertama (perusahaan) akan memberikan jaminan perlindungan kerja dengan ketentuan apabila pekerja tidak tetap telah bekerja minimal 3 (tiga) bulan.

Hasil wawancara dengan 2 (dua) pekerja tidak tetap di Larissa Aesthetic Center, bahwa pihak perusahaan hanya memberikan jaminan perlindungan berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan sesuai ketentuan dasar peraturan perusahaan dalam Pasal 5 ayat (2) dan (3) PKWT Larissa Aesthetic Center Yogyakarta.

Hasil wawancara tersebut diketahui juga bahwa setidaknya pihak perusahaan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta telah memberikan perlindungan sosial berupa jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan kepada pekerja tidak tetap. Pemberian jaminan sosial tersebut mulai diberlakukan sejak pertama pekerja tidak tetap menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Hasil rangkuman wawancara dengan pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa iuran BPJS Kesehatan pekerja tidak tetap dibayarkan oleh pihak perusahaan, dengan ketentuan pemotongan upah setiap bulannya untuk membayar BPJS Kesehatan. Ketentuan ini sebenarnya telah diatur dalam peraturan dasar kedua perusahaan tersebut dengan pemotongan dasar upah sebesar 2 persen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap, diketahui masih ada beberapa pekerja tidak tetap yang tidak mengetahui adanya pemotongan upah karyawan untuk keperluan iuran BPJS Kesehatan, karena kurangnya informasi dan sosialisasi dari pihak perusahaan kepada pekerja tidak tetap. Khususnya pekerja tidak tetap yang bekerja jauh dari alamat kantor pusat masing-masing perusahaan, yaitu Margaria Group dan Larinssa Aesthetic Center Yogyakarta.

## 2) Kebebasan Berserikat

Perlindungan sosial untuk pekerja tidak tetap juga dapat dilihat dari adanya kebebasan berserikat bagi pekerja tidak tetap melalui serikat pekerja. Keberadaan serikat pekerja dalam sebuah perusahaan memiliki arti penting sebagai wadah bagi pekerja tidak tetap untuk menyampaikan aspirasinya serta menyelesaikan masalah yang berkaitan hubungan kerja.

Hasil wawancara dengan pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa kedua perusahaan ini tidak memiliki serikat pekerja untuk pekerja tidak tetap. Hasil wawancara dengan Bapak HP selaku HRD Margaria Group, dan Ibu LA selaku General Manager Larissa Aesthetic Center, diketahui bahwa kedua perusahaan tersebut tidak menyediakan serikat pekerja bagi pekerja tidak tetap. Hal ini disebabkan masa kerja para pekerja tidak tetap relatif singkat, pekerja tidak tetap hanya terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 12 (dua belas) bulan.

Pekerja tidak tetap di kedua perusahaan ini tidak memiliki serikat pekerja, namun pekerja tidak tetap dapat menyalurkan aspirasinya melalui pertemuan-pertemuan yang diadakan perusahaan. Tentunya pertemuan yang dimaksud tidak diadakan secara berkala dengan jadwal yang rutin, tetapi hanya diadakan jika ada permasalahan dengan pekerja tidak tetap.

Hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa para pekerja tidak mengetahui adanya serikat pekerja dalam perusahaan. Selama ini jika ada masalah terkait kerja, pihak perusahaan yang akan memanggil karyawan tersebut, jadi tidak ada ketentuan pekerja tidak tetap untuk menyampaikan keluhan permasalahan yang dihadapi dalam proses pelaksanaan kerja.

c. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Perlindungan teknis juga berkaitan dengan waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja tidak tetap yang telah diatur dalam Pasal 77 ayat (1), Pasal 78 atay (1), dan Pasal 79 atau (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Peraturan Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta telah mengakomodir ketentuan keselamatan dan kesehata kerja bagi pekerja tidak tetap di dalam perusahaan. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 15 Peraturan Perusahaan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Begitu juga pihak Margaria Group, dalam Pasal 7 peraturan perusahaan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Kedua perusahaan ini telah menyatakan menyediakan tempat dan sarana kerja serta menetapkan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai Undang Undang Keselamatan Kerja ayat (1).

Setiap pekerja tidak tetap juga berhak mendapatkan perlengkapan atau perlindungan kerja dan diwajibkan menggunakannya dalam jam-jam kerja serta merawat dengan baik. Pihak perusahaan dalam hal ini hanya memberikan petunjuk kepada pekerja tidak tetap tentang pekerjaan yang harus dilakukannya dan aspek keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Perlindungan teknis untuk pekerja tidak tetap di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta juga telah diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya tentang Pasal yang mewajibkan pekerja tidak tetap diatur tentang beberapa ketentuan yang harus dilakukan terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja tidak tetap wajib untuk memeriksa semua alat-alat kerja saat akan melakukan pekerjaan dan sebelum meninggalkan tempat kerja sehingga benar-benar tidak akan menimbulkan kerusakan atau bahaya yang mengganggu pekerjaan.

Hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap yang bekerja di perusahaan Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa pekerja tidak tetap telah diberikan atau mendapatkan pengarahan semacam pembekalan keselamatan dan

kesehatan kerja serta mendapatkan pakaian kerja lengkap dengan atribut sesuai peraturan perusahaan.

Hasil wawancara dengan Bapak HP selaku HRD Margaria Group Yogyakarta, bahwa pihak perusahaan menyadari bidang bisnis retail tentu skala potensi kesehatan dan keselamatan kerja untuk para pekerja tidak tetap perlu diperhatikan, sehingga pihak perusahaan telah menyediakan alat-alat sebagai atribut kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja tidak tetap. Misalnya peralatan pelindung kepala bagi pekerja tidak tetap yang bekerja di bagian gudang.

Hasil wawancara dengan Ibu LA selaku General Manager Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa perusahaan setiap hari melakukan produksi produk-produk kecantikan berbahan kimia di ruang produksi sehingga para pekerja tidak tetap rentang terhadap kesehatan kerja. Untuk itu perusahaan menyediakan berbagai macam *tools* atau alat pelindung bagi kesehatan dan keselamatan kerja. Misalnya pekerja tidak tetap yang bekerja di bagian produksi produk-produk kecantikan, pihak perusahaan menyediakan masker pelindung hidung dan memberikan vitamin tambahan sebagai proteksi tubuh.

Hasil wawancara dengan kepala bagian operasional Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa pembekalan kesehatan dan keselamatan kerja ini hanya diberikan

pada saat pekerja tidak tetap akan ditempatkan di lokasi kerja. Artinya pembekelan kesehatan dan keselamatan kerja umumnya diberikan selama-lamanya 6 (enam) bulan sekali. Dengan harapan para pekerja tidak tetap dapat terus waspada dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya mengingat jenis pekerjaan selalu menuntut kewaspadaan dan ketelitian karena berkaitan dengan pencapaian hasil kerja perusahaan secara optimal.

## 2) Waktu Kerja dan Istirahat

### a) Peraturan Perusahaan Margaria Group Yogyakarta

Pasal 14 Peraturan Perusahaan Margaria Group tentang Waktu Kerja menyatakan bahwa hari kerja perusahaan adalah 6 (enam) hari dalam seminggu, dan 8 (delapan) jam untuk sehari kerja. Ketentuan waktu kerja ini diatur dalam bentuk kerja *shiffing* (sistem pembagian jam kerja), yaitu masuk kerja pagi dimulai pukul 08.00 - 16.00 WIB, kemudian masuk kerja sore mulai pukul 16.00 - 22.00 WIB. Tugas utama pekerja tidak tetap dalam perusahaan adalah bekerja di bagian pelayanan *outlet* atau toko penjualan busana muslim dan lainnya.

Hasil wawancara dengan 2 (dua) pekerja tidak tetap, bahwa pekerja tidak tetap yang ditempatkan di kantor cabang bekerja untuk waktu 6 (enam) hari, dan dalam seminggu diberikan hak untuk libur 1 (satu) hari sesuai pembagian jadwal kerja yang diatur di kantor cabang masing-masing berdasarkan

keputusan Asisten Manager sebagai pimpinan jabatan tertinggi di kantor cabang.

b) Peraturan Perusahaan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta

Pasal 11 Peraturan Perusahaan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta tentang Waktu Kerja menyatakan bahwa hari kerja perusahaan adalah 6 (enam) hari dalam seminggu dan 8 (delapan) jam untuk sehari kerja. Ketentuan waktu kerja ini diatur berdasarkan pola kerja *shiffing* (sistem pembagian jam kerja), yakni masuk kerja pagi mulai pukul 08.00 - 16.00 WIB, masuk kerja pertengahan hari mulai jam 12.00 - 20.00 WIB, kemudian masuk kerja sore mulai pukul 16.00 - 22.00 WIB. Tugas utama pekerja tidak tetap dalam perusahaan adalah bekerja di bagian *frontline*, kasir, apotek, dan skoring hasil kerja.

Hasil wawancara dengan 2 (dua) pekerja tidak tetap, bahwa berdasarkan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pasal 5 atau (1) dan (2) tentang Waktu Kerja dan Jam Kerja, dijelaskan dalam seminggu karyawan diwajibkan bekerja sesuai pembagian jam kerja yang akan ditetapkan sesuai ketentuan jadwal kerja di masing-masing kantor cabang berdasarkan keputusan Branch Manager (BM) selaku pemegang jabatan tertinggi di kantor cabang Larissa Aesthetic Center Yogyakarta.

Pekerja tidak tetap di Larissa Aesthetic Center Yogyakarta menjelaskan bahwa jam kerja mereka berdasarkan ketentuan dari kantor pusat Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, jika dihitung adalah 8 (delapan) jam sehari dan jam berikutnya dihitung sebagai lembur, namun tidak ada upah untuk lembur kerja.

Pada tahun 2018 jam kerja mereka hanya dibagi menjadi 2 (dua) *shift*, yaitu masuk pagi mulai pukul 10.00 - 20.00 WIB, masuk siang mulai pukul 14.00 - 22.00 WIB. Jika pekerja tidak tetap memiliki jam kerja 8 (delapan) jam dalam sehari dan hanya bekerja untuk 6 (enam) hari kerja karena sisanya terhitung lembur, akan tetapi perusahaan tidak memberlakukan pemberian upah lembur kerja.

Pengakuan pekerja tidak tetap yang bekerja di Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, tentu tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) PKWT dan Pasal 77 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang Jumlah Jam Kerja dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) jam kerja adalah 40 (empat puluh) jam kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP.275/MEN/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, *Shift* dan Jam Istirahat bagi tenaga kerja di lingkungan perusahaan diatur oleh pimpinan perusahaan atau pimpinan badan hukum lainnya. Waktu kerja termasuk waktu istirahat dilakukan secara

bergiliran di masing-masing *shiff* dengan jumlah kerja akumulatif tidak lebih dari 40 (empat puluh) jam seminggu. Jika melebihi ketentuan tersebut, maka harus dengan surat perintah dari pimpinan perusahaan atau pimpinan badan hukum lainnya dan terhitung jam kerja lembur.

Artinya dalam hal ini perusahaan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta tidak mematuhi ketentuan perhitungan jam kerja 40 (empat puluh) jam dalam 5 (lima) hari kerja bagi pekerja tidak tetap.

Mengenai perhitungan jam kerja lembur, Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan jam kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam sehari, sedangkan pekerja tidak tetap di perusahaan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta dalam kenyataannya melaksanakan lembur kerja selama 4 (empat) jam sehari karena jam kerja mereka dalam sehari adalah 8 (delapan) jam dan sisanya seharusnya dihitung lembur.

### 3) Waktu Istirahat Antar Jam Kerja

Waktu istirahat antar jam kerja bagi para pekerja tidak tetap di perusahaan Margaria Group dan perusahaan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, telah diatur sesuai peraturan dasar masing-masing perusahaan. Hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa

Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa kedua perusahaan ini memberikan waktu istirahat antar jam kerja kepada para pekerja tidak tetap. Sebagaimana dijelaskan oleh AT selaku salah satu pekerja tidak tetap di Margaria Group Yogyakarta, bahwa perusahaan memberikan waktu 1 (satu) jam istirahat antar jam kerja kepada seluruh karyawan.

Begitu juga dengan keterangan MW selaku salah satu karyawan yang bekerja di Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa sesuai ketentuan peraturan perusahaan, setiap karyawan berhak mendapatkan waktu istirahat antar kerja selama 1 (satu) jam. Misalnya pimpinan cabang memberikan waktu istirahat antar jam kerja kepada pekerja tidak tetap yang masuk kerja pukul 10.00 - 20.00 WIB, maka karyawan tersebut berhak mendapat waktu istirahat antar kerja pada pukul 12.00 - 13.00 WIB selama 1 (satu) jam istirahat antar kerja.

Ketentuan waktu istirahat antar jam kerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, sudah sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.275/MEN/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja. Hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa waktu istirahat dilakukan secara bergilir sesuai kesepakatan antar karyawan. Hal ini dilakukan agar pekerjaan tetap berjalan

mengingat sistem kerja di kedua perusahaan tersebut menggunakan sistem kerja *shiff*.

#### 4) Hak Cuti

##### a) Perusahaan Margaria Group Yogyakarta

Sesuai surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasal 7 ayat (3) tentang Hak-Hak Lainnya, menyebutkan bahwa pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini akan diatur kemudian oleh pihak perusahaan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Hasil wawancara dengan Bapak HP selaku HRD Margaria Group, bahwa setiap pekerja tidak tetap berhak mendapat cuti tahunan. Pihak perusahaan memberikan cuti tahunan sebanyak 16 (enam belas) hari kepada karyawan dengan ketentuan pekerja tidak tetap tersebut sudah bekerja selama 1 (satu) tahun dalam perusahaan. Hak cuti yang diberikan pihak perusahaan lebih lama karena pada umumnya hak cuti hanya diberikan selama 12 (dua belas) hari dalam 1 (satu) tahun.

##### b) Perusahaan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta

Pasal 6 ayat (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai ketentuan perusahaan dijelaskan bahwa, karyawan termasuk pekerja tidak tetap berhak mendapat hak cuti selama 12 (dua belas) hari dalam 1 (satu) tahun. Ketentuan ini berlaku apabila pekerja tidak tetap telah memenuhi kewajibannya

bekerja di dalam perusahaan selama 1 (satu) tahun, maka berhak mendapatkan hak cuti.

Hasil wawancara dengan Ibu LA selaku General Manager Larissa Aesthetic Center, bahwa permohonan cuti dibuat sendiri oleh pekerja tidak tetap dengan cara mengisi *form* khusus dari perusahaan. Permohonan cuti tersebut sekurang-kurangnya berisikan nama pekerjaan, jabatan, dan unit kerja dari pekerja, tanggal pelaksanaan cuti, lamanya cuti, dan keterangan sehingga yang bersangkutan mengambil cuti.

Ketentuan hak cuti yang diberikan Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, kepada pekerja tidak tetap sudah sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 ayat (2), hanya karyawan yang sudah bekerja minimal 12 (dua belas) bulan berhak mendapat hak cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari. Oleh karena itu, perusahaan berwenang untuk menolak permintaan cuti dari karyawan yang belum genap kerja 1 (satu) tahun kerja.

Apabila perusahaan bersedia memberikan izin, maka disebut sebagai “cuti diluar tanggungan” dan perusahaan dapat memotong upah pekerja tersebut secara pro rata (proporsional) sesuai jumlah ketidak-hadiran karyawan. Tetapi disebutkan juga dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan bahwa pelaksanaan cuti tahunan ditentukan dari Perjanjian Kerja Bersama dan/atau Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja.

Artinya cuti tersebut tergantung dari kesepakatan antara pekerja tidak tetap dengan pihak pengusaha atau perusahaan. Khusus pada situasi ini, keberadaan dan pelaksanaan cuti tergantung pada negosiasi personal masing-masing karyawan dengan pihak pengusaha atau perusahaan tempat kerja<sup>51</sup>.

#### **4. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tidak Tetap untuk Masa Setelah Bekerja**

Hubungan kerja berakhir karena terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dengan berakhirnya hubungan kerja maka berakhir juga hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau perusahaan. Berbagai macam penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, diantaranya karena pekerja/buruh sakit berkepanjangan, karena telah masuk dalam masa pensiun, karena meninggal dunia, karena diberhentikan, atau karena pekerja mengundurkan diri.

Meskipun hubungan kerja telah berakhir, perusahaan tidak boleh menelantarkan karyawan tersebut. Perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja dengan tidak baik dan tidak memperhatikan karyawannya, maka akan kesulitan pada waktu melakukan proses rekrutmen karyawan baru. Untuk

---

<sup>51</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 51/MEN/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu.

itu, penting bagi perusahaan memperhatikan berbagai ketentuan berkaitan dengan masa setelah berakhirnya hubungan kerja dengan karyawan.

Pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang berhenti kerja, diberhentikan, pensiun, atau meninggal dunia. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah menjelaskan ketentuan perlindungan bagi pekerja yang berhenti, diberhentikan, pensiun, atau meninggal dunia, diatur dalam Bab Pemutusan Hubungan Kerja. Secara lebih rinci beberapa ketentuan pokok dijelaskan sebagai berikut:

a) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Artinya hubungan kerja berakhir jika habis masa waktu yang ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 termasuk dalam Putusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum adalah PHK terhadap pekerja/buruh yang masih dalam masa percobaan kerja jika telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.

Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali, pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, dan/atau pekerja/buruh meninggal dunia.

b) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan adalah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Sesuai Pasal 1 angka 17 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, hakim pengadilan di sini adalah hakim pengadilan hubungan industrial. Dalam hal ini baik pengusaha ataupun pekerja/buruh dapat mengajukan pembatalan perjanjian. Contoh, pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh anak umur 14 tahun dengan waktu kerja lebih dari 3 (tiga) jam sehari.

Jika walinya mengajukan pembatalan perjanjian kerja tersebut kepada pengadilan hubungan industrial, kemudian hakim pengadilan menerima pengaduan wali dari anak yang bersangkutan dan kemudian membatalkan perjanjian, maka pemutusan hubungan kerja tersebut termasuk PHK oleh pengadilan.

Hasil wawancara dengan Bapak HP selaku HRD Margaria Group dan Ibu LA selaku General Manager perusahaan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan tidak pernah terjadi dalam perusahaan, karena rata-rata usia pekerja tidak tetap di kedua perusahaan ini termasuk dalam usia kerja, antara usia 20 (dua puluh) tahun hingga usia maksimal 30 (tiga puluh) tahun sebagai syarat atau ketentuan perekrutan calon karyawan baru.

c) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh meliputi PHK karena permintaan pengunduran diri dan PHK karena

permohonan kepada pengadilan hubungan industrial. PHK karena permintaan pengunduran diri pekerja/buruh adalah PHK yang timbul karena kehendak murni dari pekerja/buruh tanpa rekayasa pihak lain.

Tetapi jika terdapat indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, maka statusnya berubah menjadi PHK oleh pengusaha dan konsekuensinya pun berubah, yaitu pekerja/buruh berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hasil wawancara dengan Bapak HP selaku HRD Margaria Group Yogyakarta, dan Ibu LA selaku General Manager Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa pekerja/buruh yang melakukan pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri harus memenuhi syarat-syarat tertentu sesuai ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pekerja tidak tetap atau termasuk juga pekerja tetap mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri, pekerja tidak terikat dalam ikatan dinas dengan perusahaan, pekerja tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran dirinya.

Pemutusan hubungan kerja karena permintaan pengunduran diri yang diajukan sesuai dengan persyaratan di atas tidak memerlukan penetapan dari pengadilan hubungan industrial. Bentuk kedua

pemutusan hubungan kerja oleh pekerja adalah pemutusan hubungan kerja karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha atau perusahaan melakukan perbuatan menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh, membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, perusahaan tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, perusahaan tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh, perusahaan memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan, dan perusahaan memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan.

Perlindungan hukum untuk masa setelah bekerja bagi pekerja tidak tetap, sebagaimana telah dijelaskan di atas diatur juga dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana jika pemutusan hubungan kerja karena sebab-sebab tertentu, maka pekerja tidak tetap berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perlindungan hukum untuk masa setelah bekerja merupakan perlindungan yang diberikan pihak perusahaan kepada pekerja tidak

tetap, setelah berakhirnya masa kontrak kerja atau bahkan tidak bekerja lagi. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta dalam Perjanjian Kerja Waktu Tententu telah menyatakan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerja tidak tetap di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta adalah 12 (dua belas) bulan.

Setelah jangka waktu yang diperjanjikan berakhir, maka PKWT tersebut dapat diperpanjang kembali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun. Perpanjangan PKWT dilakukan jika pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta menghendaki untuk memperpanjang kontrak perjanjian kerja dengan pekerja tidak tetap.

Hasil wawancara dengan Bapak HP selaku HRD Margaria Group dan Ibu LA selaku General Manager Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa kedua perusahaan ini akan selalu mengusahakan agar pekerja tidak tetap mendapatkan perpanjangan kontrak kerja kembali. Jika pihak perusahaan tidak lagi menghendaki perpanjangan kontrak PKWT dengan pekerja tidak tetap, maka karyawan akan dipanggil untuk dijelaskan mengenai hal tersebut.

d) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha/Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau perusahaan adalah bentuk pemutusan hubungan kerja yang prakarsanya berasal dari pengusaha atau perusahaan yang disebabkan adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja tidak tetap atau faktor-faktor

lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, atau perubahan status.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau perusahaan terlebih dahulu harus memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Artinya, pengusaha atau perusahaan tidak boleh semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tidak tetap.

Hasil wawancara dengan Bapak HP selaku HRD Margaria Group dan Ibu LA selaku General Manager Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa selama ini pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap pekerja tidak tetap dikarenakan berbagai alasan, misalnya pekerja tidak tetap sudah masuk dalam masa akhir penjanjian kontrak kerja waktu tertentu, yakni 12 (dua belas) bulan atau 1 (satu) tahun.

Jika performa kerja pekerja tidak tetap dianggap kurang mendapat nilai baik, misalnya mangkir dalam melaksanakan pekerjaan, tidak disiplin waktu kerja, atau pekerja tidak tetap dinilai bekerja jauh di bawah rata-rata target yang diharapkan perusahaan, maka pihak perusahaan akan memberikan surat panggilan kepada pekerja tidak tetap tersebut untuk dijelaskan maksud hubungan kerja.

Pekerja tidak tetap akan diberi kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya agar lebih baik dan sesuai dengan ketentuan target kerja dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, jika pekerja tidak tetap

tersebut tidak menunjukkan hasil kerja yang diharapkan perusahaan, maka perusahaan akan mengambil tindakan ke tahap pemutusan hubungan kerja.

Hasil wawancara di atas jika merujuk pada ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara umum prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan kedua perusahaan ini sudah sesuai ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pihak perusahaan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja harus terlebih dahulu mengupayakan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan pekerja.

Bagi pekerja tidak tetap yang berakhir masa kerjanya karena tidak diperpanjang kontrak kerjanya atau sudah tidak mampu lagi bekerja, maka pihak perusahaan tidak akan memberikan hak-hak sebagaimana pekerja tetap, misalnya uang pesangon. Khusus dalam hal ini adalah pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta.

## **B. Faktor-Faktor Penghambat dalam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tidak Tetap Pada Perusahaan di Kota Yogyakarta**

Berdasarkan hasil penelitian telah memberikan gambaran bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap yang bekerja pada perusahaan di kota Yogyakarta, khusus dalam penelitian ini adalah perusahaan

Margaria Group dan Larissa Asthetic Center, yang berkedudukan di kota Yogyakarta.

Adapun faktor penghambat dalam perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap, sebagai berikut:

### **1. Faktor Penghambat Perlindungan Hukum untuk Masa Sebelum Bekerja Bagi Pekerja Tidak Tetap**

Hasil wawancara dengan pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa faktor penghambat perlindungan hukum untuk masa sebelum bekerja bagi pekerja tidak tetap, yaitu minimnya anggaran atau tersedianya dana yang dialokasikan untuk keperluan pekerja tidak tetap. Secara umum anggaran perusahaan lebih difokuskan pada pelaksanaan operasional kerja perusahaan dan dalam hal ini pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta telah memberitahukan kepada pekerja tidak tetap pada waktu proses menandatangani kontrak PKWT.

Kewajiban perlindungan hukum yang diberikan perusahaan kepada pekerja tidak tetap untuk masa sebelum bekerja, meliputi kewajiban melaporkan lowongan pekerjaan, perekrutan calon karyawan, dan penempatan karyawan pada bidang pekerjaannya. Hasil wawancara dengan pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa kedua perusahaan ini sudah melakukan proses perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap, akan tetapi dalam pelaksanaannya memang masih ada beberapa faktor penghambat.

Hambatan yang paling sering dihadapi kedua perusahaan ini adalah tidak seimbangnya ketersediaan anggaran untuk proses penyelenggaraan rekrutmen calon karyawan baru dengan kebutuhan perusahaan atas kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya mendesak dalam pengadaan calon tenaga kerja baru. Belum lagi jika ada perubahan kebijakan terkait Undang Undang Ketenagakerjaan yang berhubungan dengan Upah Minimum Regional (UMR).

Hasil wawancara dengan Bapak HP selaku HRD Margaria Group, bahwa diakhir tahun 2018 pemerintah telah menetapkan kenaikan Upah Minimum Regional (UMR), dan ketetapan tersebut sudah mulai diterapkan sejak bulan Januari 2019. Tentunya kebijakan ini sangat berpengaruh pada anggaran operasional perusahaan, dan secara langsung juga berakibat pada perencanaan alokasi anggaran tunjangan bagi karyawan yang berstatus tidak tetap. Misalnya tidak ada upah tambahan untuk lembur kerja.

Hal ini juga ditegaskan oleh Ibu LA selaku General Manager Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa tidak ada perbedaan perlakuan bagi pekerja yang berstatus tetap dan tidak tetap. Artinya kebijakan penempatan kerja bagi pekerja tidak tetap harus siap ditempatkan pada posisi pekerjaan mengurus administrasi manajemen perusahaan seperti penempatan pekerja tidak tetap pada posisi *frontline* yang pekerjaannya langsung dilini depan perusahaan untuk melayani pelanggan.

Hal ini tentu bertentangan dengan ketentuan PKWT berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa bidang pekerjaan tersebut tidak boleh diberikan kepada pekerja tidak tetap karena jenis pekerjaan yang diperuntukkan bagi pekerja tidak tetap bersifat pekerjaan yang musiman dan tidak teratur tanpa diikat atau diatur oleh suatu pekerjaan yang tersistem.

Hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Asthetic Center Yogyakarta, bahwa tidak ada perbedaan tugas dan fungsi dalam melaksanakan pekerjaan antara pekerja yang berstatus tetap dan tidak tetap. Tetapi dalam hal upah dan tunjangan kerja dibedakan, inilah yang sering dikeluhkan oleh pekerja tidak tetap.

Para pekerja tidak tetap juga mengakui bahwa dalam proses rekrutmen hingga penempatan karyawan pada bidang pekerjaannya tidak dijelaskan apa saja perbedaan hak dan kewajiban yang diberikan kepada pekerja tetap dan tidak tetap, sehingga sulit bagi pekerja tidak tetap untuk melakukan protes kepada pihak perusahaan terkait hak dan kewajiban.

## **2. Faktor Penghambat Perlindungan Hukum untuk Masa Sedang Bekerja Bagi Pekerja Tidak Tetap**

Faktor penghambat bagi pekerja tidak tetap untuk masa sedang bekerja, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Perlindungan hukum terhadap upah pekerja dalam

sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan secara layak dan pemerintah bertugas menetapkan kebijakan pengupahan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, termasuk pekerja tidak tetap.

Hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa kedua perusahaan ini belum memenuhi standar Upah Minimum Provinsi (UMP) untuk pekerja tidak tetap, karena kedua perusahaan ini masih memberlakukan upah pokok paling rendah sebesar Rp. 1,2 (satu juta dua ratus ribu rupiah) hingga Rp.1,5 (satu juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulannya kepada pekerja tidak tetap. Seharusnya upah pokok yang diterima oleh pekerja tidak tetap paling minim mulai dari Rp. 1,5 (satu juta lima ratus ribu rupiah) hingga Rp.1,7 (satu juta tujuh ratus ribu rupiah) setiap bulannya sesuai Keputusan Gubernur DIY Nomor 319/KEP/2018 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2019.

Dalam hal penggunaan fasilitas koperasi di internal perusahaan juga masih dirasakan ada perbedaan perlakuan yang diterima oleh pekerja tidak tetap. Sebagaimana dijelaskan oleh 4 (empat) pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta bahwa, untuk menjadi anggota koperasi prosesnya sangat sulit karena pihak perusahaan menganggap pekerja tidak tetap sifatnya sementara sedangkan

proses peminjaman uang di koperasi memerlukan waktu lama dan syarat-syarat bagi pekerja tidak tetap dianggap rumit untuk diproses.

Hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, diketahui juga bahwa masih ada pekerja tidak tetap yang tidak mengetahui adanya pemotongan upah karyawan untuk keperluan iuran BPJS Kesehatan, karena kurangnya informasi dan sosialisasi dari perusahaan kepada pekerja tidak tetap. Para pekerja tidak tetap juga mengakui bahwa mereka tidak diikutsertakan dalam serikat pekerja karena kedua perusahaan ini tidak memiliki serikat pekerja, namun pekerja tidak tetap dapat menyalurkan aspirasinya melalui pertemuan yang diadakan perusahaan, jika ada masalah dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Khusus dalam perlindungan teknis seperti kesehatan dan keselamatan kerja juga telah diterima oleh setiap pekerja tidak tetap, namun hanya sebatas pengarahan dan pembekalan yang diberikan selama-lamanya 6 (enam) bulan sekali. Untuk waktu istirahat antar jam kerja dan cuti kerja bagi pekerja tidak tetap disesuaikan dengan masing-masing peraturan perusahaan.

Artinya telah ada ketentuan waktu istirahat antar jam kerja dan cuti kerja yang diberikan perusahaan kepada pekerja tidak tetap sebagai bentuk perlindungan hukum untuk masa sedang bekerja dengan ketentuan cuti kerja minimal pekerja tidak tetap sudah bekerja selama 12 (dua belas) bulan atau 1 (satu) tahun masa kerja.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap untuk masa sedang bekerja adalah kurangnya kesadaran pihak perusahaan dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap dari segi perlindungan upah dan pemanfaatan fasilitas koperasi di internal perusahaan dan tidak adanya serikat pekerja bagi pekerja tidak tetap.

### **3. Faktor Penghambat Perlindungan Hukum untuk Masa Setelah Masa Bekerja Bagi Pekerja Tidak Tetap Berakhir**

Perlindungan hukum untuk masa setelah berakhirnya suatu pekerjaan yang dilaksanakan pekerja tidak tetap telah diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61 ayat (1) huruf b dijelaskan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 62 dijelaskan apabila satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Kurangnya pemahaman masyarakat, khususnya pekerja tidak tetap yang bekerja di perusahaan swasta mengenai aturan ketenagakerjaan sangat memungkinkan terjadinya ketidakadilan dan pelanggaran hukum

ketenagakerjaan yang dilegalkan dan berlangsung dalam jangka waktu panjang atau bahkan mungkin berlangsung selamanya, jika ditinjau dari Undang Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 sanksi yang diberikan bagi perusahaan atau perorangan yang melanggar Undang Undang tersebut sangat berat.

Pekerja tidak tetap yang tidak mengetahui dan memahami aturan-aturan ketenagakerjaan akan cenderung mendapat perlakuan tidak baik dari pihak perusahaan, misalnya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak oleh pihak perusahaan tanpa menjelaskan fakta dan kronologis masalah dan alasan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tidak tetap dalam masa kontrak kerja. Terkadang para pekerja tidak tetap tidak begitu memahami hal tersebut, di mana perusahaan dapat sewenang-wenang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK pada pekerja tidak tetap.

Sistem pemutusan hubungan kerja menjadi satu-satunya cara perusahaan untuk mencari kesalahan atas pekerja tidak tetap yang sifatnya cenderung mengada-gada, sehingga pekerja tidak tetap sering menjadi korban. Fakta yang dialami NV sebagai salah satu pekerja tidak tetap pada perusahaan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta mengungkapkan bahwa ia sudah bekerja selama 3 (tiga) tahun, tiba-tiba ia mendapat informasi dari perusahaan mengenai pemutusan hubungan kerja, ketika ia menanyakan alasan pemutusan hubungan kerja ke pihak perusahaan, ia mendapat

jawaban bahwa perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberitahukan alasan pemutusan kerja tersebut.

NV terus berusaha menanyakan alasan pemutusan hubungan kerja ke pihak perusahaan, namun pihak perusahaan tetap tidak mau memberitahukan alasan pemutusan hubungan kerja dengan NV. Kemudian NV pun memberanikan diri untuk meminta hak pesangonnya ke perusahaan dengan alasan bahwa pemutusan hubungan kerja ini dilakukan sepihak oleh pihak perusahaan, NV juga sudah bekerja selama 3 (tiga) tahun. Proses ini terus berjalan hingga NV pun pasrah karena tidak mendapatkan perlakuan secara adil dari perusahaan.

Pengakuan NV sebagai salah satu pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta, setidaknya memberikan gambaran betapa tidak adanya perlakuan pihak perusahaan kepada NV, begitu juga masih lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap di kota Yogyakarta secara umum. Hal ini juga menunjukkan betapa lemahnya pengawasan dan perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap atas kesewenang-wenangan pihak perusahaan.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan, namun disisi lain sering ketidakadilan dirasakan oleh pekerja tidak tetap atas perlakuan pihak perusahaan yang sengaja melakukan

pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan penjelasan masalah dan alasan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tidak tetap.

Berdasarkan hasil penelitian telah memberikan gambaran kesadaran dan kemauan dari tiap pimpinan perusahaan di kota Yogyakarta. Khususnya dalam penelitian ini adalah pimpinan Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta yang berkedudukan di Yogyakarta dalam hal memberikan bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap.

Setiap ketetapan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, sering kali masih terdapat faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Hal ini juga terjadi dalam perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap yang bekerja pada perusahaan swasta di kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengacu pada aturan-aturan hukum berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 belum sepenuhnya dilaksanakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak HP selaku HRD Margaria Group, Ibu LA selaku General Maneger Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, dan 6 (enam) pekerja tidak tetap, bahwa tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja tidak tetap menurut jenis dan sifat pekerjaannya termasuk jenis pekerjaan yang sifatnya tetap, tidak tergantung musim, bukan pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, bukan pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan

baru atau dalam peninjauan/percobaan. Kadang-kadang perusahaan mengeluarkan produk baru, namun hal ini merupakan bentuk inovasi dari perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hasil wawancara dengan 4 (empat) pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, bahwa tugas dan tanggung jawab pekerja tidak tetap secara terperinci, meliputi:

- a) Pekerja tidak tetap bekerja di bagian *frontline (customer service)* yang bertanggung jawab mengimplementasikan penawaran dan penjualan produk perusahaan kepada publik.
- b) Pekerja tidak tetap bekerja merawat produk dan melakukan audit pendapatan atau pemasukan perusahaan (berupa pengelolaan uang kas masuk ke perusahaan).
- c) Pekerja tidak tetap bekerja menawarkan produk perusahaan kepada konsumen sesuai target yang ditetapkan perusahaan.
- d) Pekerja tidak tetap bekerja membuat estimasi orderan barang produk-produk perusahaan.
- e) Pekerja tidak tetap bekerja sebagai asisten manager bahkan sering diberikan tanggung jawab untuk memantau kinerja kantor cabang perusahaan.

Berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa menurut sifat dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja tidak tetap tersebut merupakan jenis pekerjaan

yang sifatnya tetap maka tidak seharusnya perusahaan menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja kepada pekerja tidak tetap.

Pimpinan perusahaan seharusnya memahami tujuan dan latar belakang Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja tidak tetap dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakukan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja tidak tetap dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pelaksanaan atas dasar ketentuan yang ada dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perusahaan dapat dikatakan telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap. Faktanya dalam pelaksanaannya UU Ketenagakerjaan tahun 2003 masih belum diterapkan oleh pihak perusahaan secara tepat kepada pekerja tidak tetap dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Faktor penghambat pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini sebelumnya dapat dilihat dari ketidakpatuhan pihak Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta, sehingga kondisi ini menunjukkan betapa buruknya perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap di kota Yogyakarta.

Terhambatnya pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap, menunjukkan bahwa hukum tidak dapat melaksanakan fungsinya secara optimal. Dari data dan fakta yang diperoleh melalui hasil wawancara dan uraian isi surat kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerja tidak tetap dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta tidak melaksanakan ketentuan hukum yang berlaku, seperti pelanggaran terhadap ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan 2003 dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), meliputi syarat-syarat PKWT, pembayaran upah pekerja, dan jaminan sosial tenaga kerja, hingga adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pihak perusahaan kepada pekerja tidak tetap.

Hal ini menunjukkan tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap atau dengan kata lain perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta belum tercapai sehingga merugikan pihak pekerja tidak tetap.

Faktor penghambat lainnya yang turut mempengaruhi perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta adalah kurangnya pengetahuan pekerja tidak tetap mengenai aturan-aturan hukum sesuai isi Undang Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 serta sikap apatis dari pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta yang tidak mau tahu tentang hak dan kewajibannya sebagai pekerja tidak tetap.

Selama ini pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta bekerja hanya sekedar menjalankan kewajibannya sesuai dengan perintah yang diberikan pihak perusahaan. Para pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta tidak tahu atau bahkan tidak peduli apakah pekerjaan yang mereka lakukan telah sesuai dengan aturan-aturan hukum yang berlaku atau tidak.

Begitu juga dengan hak-hak pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta yang ada kaitannya dengan perlindungan hukum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perlindungan upah, dan jaminan sosial tenaga kerja. Umumnya pekerja tidak tetap yang bekerja di Margaria Group dan Larissa Aesthetic Center Yogyakarta juga tidak tahu apakah mereka berhak mendapatkan hak-hak tersebut yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Bagi pekerja tidak tetap yang penting bekerja untuk dapat memberikan nafkah buat diri dan keluarganya.

Berdasarkan uraian faktor-faktor penghambat perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta, maka dapat disimpulkan beberapa hal, sebagai berikut:

- a) Faktor ketidakberanian pekerja tidak tetap untuk menggunakan hak suara

Pasal 104 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak kepada pekerja atau buruh

untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, namun fakta sesuai temuan gambaran hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja tidak tetap tidak memiliki serikat pekerja untuk para pekerja tidak tetap. Hal ini dikarenakan pekerja tidak tetap terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa kerja yang relatif singkat. Padahal keberadaan serikat pekerja memiliki arti penting sebagai wadah bagi pekerja tidak tetap dalam menyalurkan aspirasi termasuk menyelesaikan masalah hubungan kerja.

- b) Faktor lemahnya kesadaran pengusaha atau perusahaan untuk mengamankan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap

Lemahnya kesadaran dari pengusaha atau perusahaan untuk menerapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja tidak tetap. Hal ini dikarenakan surat kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh perusahaan tidak semuanya memuat isi berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang semestinya.

- c) Faktor lemahnya pengetahuan dan kepedulian pekerja tidak tetap terhadap hak dan kewajiban bekerja berdasarkan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan tahun 2003

Lemahnya pengetahuan dan kepedulian pekerja tidak tetap terhadap hak dan kewajibannya untuk bekerja sesuai dengan ketentuan

Undang Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, dianggap sebagai salah satu faktor penghambat yang paling berpengaruh atas terlaksananya perlindungan hukum yang semestinya didapatkan oleh pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta.