

## **I. Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang**

Dasar hukum perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan tahun 2003). Perlindungan ketenagakerjaan tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha/perusahaan<sup>1</sup>.

Lingkup perlindungan hukum bagi pekerja dalam UU Ketenagakerjaan tahun 2003 meliputi; perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha atau perusahaan, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, termasuk juga perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja<sup>2</sup>.

Hubungan kerja industrial antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja adalah sama dalam hal derajat, namun secara sosiologis pada suatu kondisi

---

<sup>1</sup>Fenny Natalia Khoe, Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Universitas Surabaya, Vol, 2 Nomor 1 (2013), hlm. 3.

<sup>2</sup> *Ibid.*,

tertentu kedudukan antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja tidak sama dan tidak seimbang karena seringkali pekerja berada pada posisi yang lemah<sup>3</sup>.

Faktanya dalam praktek dan perkembangannya peraturan kerja bagi pekerja tidak tetap yang dibuat menggunakan perjanjian standar pengusaha atau perusahaan sering menimbulkan ketidakseimbangan bagi para pihak pekerja tidak tetap dalam menentukan isi perjanjian<sup>4</sup>.

Salah satu fakta lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap dirasakan oleh para pekerja tidak tetap di Kota Yogyakarta yang bekerja di perusahaan-perusahaan swasta<sup>5</sup>. Seperti yang dikeluhkan oleh para pekerja tidak tetap yang tergabung dalam Aliansi Rakyat Pekerja Yogyakarta (ARPY) saat melakukan aksi damai untuk memperingati Hari Buruh pada tanggal 1 Mei 2018 yang berpusat di 0 KM Malioboro kota Yogyakarta. Adapun beberapa keluhan yang disampaikan para pekerja tidak tetap, yaitu tidak ada kejelasan mengenai pemberian asuransi perlindungan kerja bagi pekerja tidak tetap, tidak jelasnya ketentuan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja tidak tetap, dan tidak jelasnya peraturan ketenagakerjaan yang mengatur secara khusus mengenai keberadaan pekerja tidak tetap pada perusahaan-perusahaan di Kota Yogyakarta<sup>6</sup>.

Nomor 13 Tahun tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan  
Berdasarkan penjelasan di atas, penulis termotivasi untuk mengkaji tentang

---

<sup>3</sup> Doni Judian, 2014, *Tahukah Anda tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Jakarta, Dunia Cerdas, hlm. 51-52.

<sup>4</sup> *Ibid.*,

<sup>5</sup><https://kumparan.com/lpm-kognisia/aliansi-rakyat-pekerja-jogja-upah-minim-masih-menjadi-penghambat-kesejahteraan-1525270706649>, diakses tanggal 25 Oktober 2018.

<sup>6</sup> *Ibid.*,

perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta, mengingat hingga saat ini, permasalahan terkait perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap di kota Yogyakarta belum dilaksanakan sesuai ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam hal perlindungan hukum yang berkaitan dengan isi perjanjian kontrak kerja, upah kerja sesuai upah minimum yang berlaku, pemberian jaminan perlindungan berupa asuransi tenaga kerja, dan kesehatan bagi pekerja tidak tetap di kota Yogyakarta

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta?
2. Apa faktor penghambat dalam perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta?

## **I. Metode Penelitian**

### **A. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian penelitian disini menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan cara menelaah hukum dalam kenyataan berdasarkan fakta yang telah didapat secara obyektif di lapangan baik berupa data, maupun informasi.

### **B. Data Penelitian**

#### **1. Data Primer**

Data primer dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh

dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dalam masyarakat. Sumber data primer, yaitu data yang diambil dari sumbernya atau dari lapangan, melalui wawancara berdasarkan pedoman wawancara dengan pihak yang berkepentingan atau responden yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder ini diperoleh dari studi kepustakaan, dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan penelitian kepustakaan, dan dokumentasi yang sesuai dengan hasil penelitian ini.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

### 1. Wawancara

Melakukan wawancara secara langsung dengan responden untuk memperoleh informasi sesuai permasalahan penelitian.

### 2. Studi Kepustakaan

Bersumber dari *literature* kepustakaan, peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, dan teori yang relevan dengan penelitian.

#### **D. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu kemampuan nalar dan logika peneliti dalam menghubungkan data dan informasi yang diperoleh yang kemudian diinterpretasikan data dan informasi tersebut menjadi berupa kata-kata atau angka-angka secara sistematis dan mendalam. Teknik kualitatif akan memberikan gambaran representatif dan pengetahuan lebih detail dari sebuah kasus.

## **II. 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, Kezeea, Dunia Kecilku, di wilayah Yogyakarta, cabang Margaria Gorup juga melebarkan sektor bisnis hingga ke kota Solo, Semarang, Purwokerto, dan Surabaya.

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>7</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).*

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

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 mempekerjakan 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

---

<sup>7</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.

mempelajari berbagai peraturan dan ketentuan yang berkaitan dengan proses sebelum mempekerjakan 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.

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.

### **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>8</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 kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan anak (bayi), koperasi, kantin, dan lainnya.<sup>9</sup>.

## **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

---

<sup>8</sup> *Ibid.*,

<sup>9</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 51/MEN/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu.

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.

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.

## **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.

### **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.

#### **IV. Penutup**

##### **A. Kesimpulan**

1. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta belum berjalan sesuai ketentuan dalam perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Tidak adanya perlindungan mengenai jangka waktu kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 59 ayat (2) dan (4) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta jangka waktu lebih dari 3 (tiga) tahun dengan setiap 1 (satu) tahun sekali dilakukan perpanjangan kontrak kerja.
2. Faktor penghambat dalam perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta
  - a) Ketidakberanian pekerja tidak tetap untuk menggunakan hak suara karena pekerja tidak tetap tidak memiliki serikat pekerja.

Hal ini disebabkan pekerja tidak tetap terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa kerja yang relatif singkat.

- b) Lemahnya kesadaran dari pihak perusahaan untuk menerapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap. Hal ini dikarenakan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh perusahaan tidak semuanya memuat isi berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang semestinya.
- c) Rendahnya pengetahuan dan kepedulian pekerja tidak tetap terhadap hak dan kewajibannya untuk bekerja sesuai dengan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan, dianggap sebagai salah satu faktor penghambat yang paling berpengaruh atas tidak terlaksananya bentuk-bentuk perlindungan hukum yang semestinya didapatkan oleh pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta.

## **B. Saran**

1. Perusahaan hendaknya menghapus sistem kerja kontrak, karena pada dasarnya pekerja tidak tetap yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat memperoleh perlindungan hukum terhadap pekerjaannya.

2. Pekerja tidak tetap hendaknya lebih meningkatkan pengetahuan terhadap isi petunjuk Undang Undang Ketenagakerjaan agar bisa lebih memahami hak dan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia.

Asri Wijayanti, 2003, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*, Jakarta, Bina Aksara.

Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.

Dede Agus, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten, Dinas Pendidikan Provinsi Banten.

Dede Agus, 2012, *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*, Seran, Dinas Pendidikan Provinsi Banten.

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

Doni Jurdian, 2004, *Tahukah Anda tentang Pekerja Tetap, Kontrak Freelance, Outsourcing*, Jakarta, Dunia Cerdas.

Ebta Setiawan, 2016, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta, Gramedia.

Gatot Supramono, 2014, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika.

- Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Harjono, 2008, *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
- Imam Soepomo, 2002, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*, Jakarta, Pradnya Paramita.
- Janus Sidabalok, 2012, *Hukum Perusahaan*, Bandung, Nuansa Aulia.
- Lalu Husni, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, cet, 6, Jakarta, Grafindo Persada.
- Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Tangerang, Visi Media.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita.
- Moch Faisal Salam, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung, Mandar Maju.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2007, *Dualisme Penelitian Hukum*, Yogyakarta, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Philipus M Hadjon, 2003, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Bandung, Armico.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Satjipto Raharjo, 2003, *Sisi-Sisi lain dari Hukum di Inodnesia*, Jakarta, Kompas.
- Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Cet, VI, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bandung, LDSS Publishing.
- Sendjun H Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia.

Zaeni Asyhadier, 2007, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

## **JURNAL HUKUM**

Fenny Natalia Khoe, (2013), “Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Universitas Surabaya, Vol, 2 Nomor 1.

Dian Octaviani Saraswati, (2017), “Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Terhadap tenaga Kerja di Perusahaan tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan”, *Jurnal Hukum*, Mahasiswa Universitas Diponegoro. Vol. 4. Nomor. 2.

Fadhil Wafi Fauzi, (2015), “Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap”, *e-Jurnal Hukum*, Fakultas Hukum, Universitas Muhammdiyah Surakarta. Vol. 1. Nomor. 2.

Rizqa Maulinda, Dahlan, M, Nur Rasyid, (2016), “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Universitas Syiah Kuala, Vol. 18, Nomor. 3.

Ashabul Kahfi, (2016), “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurisprudentie*, Universitas Islam Negeri (UIN) Alaudin Makassar, Vol. 3. Nomor 2.

Hanip, (2016), “Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, *Jurnal Hukum Syari'ah*, Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Vol. 10, Nomor. 1.

Rifani, Deden Agoes, (2008), “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Bidang Hiburan Kuta Bali Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Produktivitas Pekerja”, *Naskah Publikasi*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Subkhi, M Yusuf, (2012), “Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Perspektif Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, *Jurnal Hukum Syari'ah*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Vol. 9. Nomor. 3.

I Gede Surya Prayoga dan I Made Udiana, (2018), “ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Security Di Alila Villas Uluwatu”, *Jurnal Hukum dan Humaniora*, Program Kekhususan Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Vol. 2, Nomor. 1.

Evi Rosmanasari, (2008), “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) Di PT. Pertamina (Persero) Up-VI Balongan, *Jurnal Hukum*, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang, Vol. 4, Nomor. 2.

Kadek Agus Sudiarawan, (2016), “Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja, *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Fakultas Hukum, Universitas Udaya, Bali, Vol. 5. Nomor 2.

Muhamad Arif Setiawan, (2011), “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Panji Dananjaya, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Vol. 9. Nomor. 2.

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468.

Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Perjanjian Waktu Tertentu.

Peraturan Daerah (Perda) Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

## **AKSES INTERNET**

<https://kumparan.com/lpm-kognisia/aliansi-rakyat-pekerja-jogja-upah-minim-masih-menjadi-penghambat-kesejahteraan-1525270706649>, diakses tanggal 25 Oktober 2018.