

Perlindungan Hukum Terhadap Sales Promotion Girl (SPG) Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Amatika Zahra
NIM. 2019010055
Fakultas Hukum Universitas Islam Batik Surakarta

ABSTRAK

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia masih banyak mengalami kekurangan terutama pada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengalami dinamika pengaturan yang menjadi problematika selama ini. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelumnya diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun setelah lahirnya peraturan perundang – undangan yaitu Undang – Undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja mengalami perubahan pengaturan terutama pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum dan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan perundang – undangan dan pendekatan analitis dengan spesifikasi penelitian preskriptif. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang dikumpulkan dengan melakukan studi kepustakaan yang kemudian dianalisis menggunakan metode normatif kualitatif serta disajikan secara deskriptif yang bersifat *comprehensive all-inclusive*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang pekerja dalam PKWT telah mencakup tentang perlindungan hukum yang sebelumnya belum diatur seperti pencatatan PKWT yang dapat dilakukan secara daring tidak hanya tertulis saja, pemberian uang kompensasi yang diterima oleh pekerja setelah berakhirnya PKWT. di sisi lain juga memberikan kerugian kepada pekerja seperti PKWT yang dibuat secara lisan yang dimana dapat menimbulkan pelanggaran dan tindakan sewenang dari pengusaha terhadap pekerja karena hak dan kewajiban yang tidak tertuang dalam perjanjian kerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

A. PENDAHULUAN

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang asasi yang pada dasarnya telah dilindungi oleh Konstitusi. Perlindungan mempunyai makna “hal atau perbuatan melindungi,” Sementara “hukum adalah keseluruhan daripada peraturan-peraturan yang mana tiap-tiap orang yang bermasyarakat wajib mentaatinya, bagi pelanggar terdapat sanksi.”

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Mengingat pentingnya keberadaan tenaga kerja bagi kemajuan ekonomi, maka sudah sepantasnya negara memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan kewajiban dari pemerintah sebagai

pengendali kekuasaan, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja di kategorikan dalam 3 (tiga) jenis, yaitu:

Pertama, Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan perlindungan pekerjaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau oleh bahan yang diproses atau dikerjakan diperusahaan. Perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Kedua, Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang bertujuan agar pekerja dapat menikmati dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja.

Ketiga, Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan upaya untuk memberikan penghasilan yang cukup kepada pekerja guna memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja dan keluarganya, termasuk ketika pekerja tersebut tidak dapat bekerja karena hal-hal diluar kehendaknya.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja menciptakan suatu hubungan kerja. Terciptanya hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja menimbulkan perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh masing-masing pihak untuk mendapatkan haknya. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang muncul sebagai hasil dari kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang didalamnya terdapat ikatan kerja yang mengikat para pihak yang bersepakat. Keterikatan para pihak dalam perjanjian, akan mengakibatkan adanya kewajiban antara para pihak untuk melaksanakan perjanjian, karena perjanjian tersebut telah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Ada dua jenis perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau dikenal dengan pekerja kontrak dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau yang lebih dikenal dengan pekerja tetap.

Dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan suatu tindakan yang ditujukan untuk melindungi keberadaan para pihak terhadap pemenuhan hak-hak atau kepentingan baik yang telah, akan atau sudah dilakukan. Sementara itu bentuk perlindungan dari peraturan Undang-undang Ketenagakerjaan kepada para pekerja adalah melalui PKWT, dalam PKWT para pekerja mendapatkan perlindungan mulai dari adanya hubungan kerja sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja atau kontrak kerja selesai.

Namun faktanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia masih banyak mengalami kekurangan terutama pada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengalami dinamika pengaturan yang menjadi problematika selama ini. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelumnya diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun setelah lahirnya peraturan perundang – undangan yaitu Undang – Undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja mengalami perubahan pengaturan terutama pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum dan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan perundang – undangan dan pendekatan analitis dengan spesifikasi penelitian preskriptif. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang dikumpulkan

dengan melakukan studi kepustakaan yang kemudian dianalisis menggunakan metode normatif kualitatif serta disajikan secara deskriptif yang bersifat comprehensive all-inclusive.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang pekerja dalam PKWT telah mencakup tentang perlindungan hukum yang sebelumnya belum diatur seperti pencatatan PKWT yang dapat dilakukan secara daring tidak hanya tertulis saja, pemberian uang kompensasi yang diterima oleh pekerja setelah berakhirnya PKWT. Di sisi lain juga memberikan kerugian kepada pekerja seperti PKWT yang dibuat secara lisan yang dimana dapat menimbulkan pelanggaran dan tindakan sewenang dari pengusaha terhadap pekerja karena hak dan kewajiban yang tidak terpenuhi seperti sebagaimana mestinya.

Jadi perusahaan wajib memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja seperti memenuhi upah, memberikan upah dengan segera, upah sesuai dengan kualitas kerja, pembebanan kerja sesuai dengan kemampuan pekerja, pemberian istirahat dan cuti yang cukup, pemberian keleluasaan untuk beribadah dan aturan-aturan lainnya yang menjamin keterpenuhan hak-hak dalam hal ini adalah Sales Promotion Girl melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih mendetail tentang bagaimana sebenarnya perlindungan hukum bagi perempuan sebagai SPG di Kota Surakarta untuk selanjutnya agar bisa dikaji dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dalam bentuk Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dengan menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, dan observasi.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pengaturan atau persyaratan PKWT diatur dalam Pasal 57 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) sebagai berikut:

Pasal 57

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 59

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - 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.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

- 4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Secara teknis pengaturan lebih lanjut PKWT dijabarkan didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (selanjutnya disebut Kepmenaker) nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dimana dalam Kepmenaker tersebut mengatur tentang ketentuan pelaksanaan berkaitan dengan (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun; (2) PKWT untuk pekerjaan musiman; (3) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru; dan (4) Perjanjian kerja harian atau lepas.

Apabila dalam pelaksanaan PKWT terjadi pelanggaran atau penyimpangan PKWT oleh pemberi kerja/ pengusaha, maka menurut ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan demi hukum status hubungan kerjanya beralih menjadi PKWTT atau menjadi pekerja tetap perusahaan.

Pelaksanaan PKWT dalam prakteknya masih banyak ditemukan pelanggaran/penyimpangan dan pihak pemberi kerja/pengusaha enggan mengangkat menjadi pekerja tetap. Hal ini oleh sebagian kalangan pekerja/buruh disebabkan karena tidak ada sanksi jika perusahaan melanggar PKWT dan tidak mau mengangkat menjadi pekerja tetap. Atas dasar tersebut maka kemudian serikat pekerja/serikat buruh yang tergabung dalam Aliansi Jawa Barat melakukan judicial riview ke Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi kemudian mengabulkan permohonan tersebut dengan putusan nomor 7/PUU-XII/2014, dengan amar putusan sebagai berikut:

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang bersifat tetap. Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungam kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT mempunyai jangka waktu yang dibatasi oleh suatu dasar khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Dengan demikian terdapat perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu sebagaimana yang dikenal dengan istilah kerja kontrak. Ada pula pembatasan waktu kerja karena jenis pekerjaan yang bersifat musiman, sehingga ketika pekerjaan selesai maka kontrak kerja juga dianggap selesai, misalnya pekerjaan borongan.

Di Indonesia banyak perusahaan atau pihak pemberi kerja yang menggunakan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT biasa digunakan pada masa awal bekerja sebagai masa percobaan pekerja. PKWT banyak digunakan oleh perusahaan karena dianggap menguntungkan bagi pengusaha dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam PKWT sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga apabila masa kerja berakhir dan pengusaha tidak melanjutkan hubungan kerja lagi maka pengusaha tidak memiliki kewajiban memberikan pesangon maupun hak-hak lainnya sebagaimana pekerja waktu tidak tertentu apabila hubungan kerja telah berakhir.

Tiga hal yang membuat perusahaan memberlakukan kontrak karyawan, yakni:

- 1) Motivasi kerja tinggi (orang Indonesia kalau posisinya terancam akan semangat);
- 2) Perusahaan tidak perlu memikirkan pesangon;
- 3) Mengurusnya lebih praktis dan biaya tenaga kerja jauh lebih efisien.

Dampak dari pengaturan PKWT ini menimbulkan kecemasan bagi pekerja waktu tertentu karena mereka tidak tahu bagaimana kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja. Jika dilanjutkan pembaharuan setelah masa 3 tahun kerja maka pekerja tersebut beruntung karena nasibnya menjadi jelas, namun jika tidak maka pekerja akan mengalami masa-masa sulit sebelum mendapatkan pekerjaan kembali. Walaupun pada akhirnya pekerja mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan yang berbeda, maka perusahaan yang baru akan melakukan hubungan kerja dengan status pekerja waktu tertentu sebagaimana ia memulai dari awal di perusahaan yang lama.

Studi ini penting dilakukan dengan alasan, yaitu *Satu* apakah pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan; *Kedua*, apakah pemerintah sudah meninjau pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan memberikan penyuluhan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu bagi pihak pemberi kerja dan tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surakarta.”

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya yang membahas keseluruhan tentang bagaimana Perlindungan Terhadap Sales Promotion Girl (SPG) dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan maka sampailah suatu kesimpulan yang merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi ini.

- a. Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang asasi yang pada dasarnya telah dilindungi oleh Konstitusi. Perlindungan mempunyai makna “hal atau perbuatan melindungi,” Sementara “hukum adalah keseluruhan daripada peraturan-peraturan yang mana tiap-tiap orang yang bermasyarakat wajib mentaatinya, bagi pelanggar terdapat sanksi.”
- b. Dasar penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada dasarnya sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 menyebutkan bahwa; pekerjaan waktu tertentu merupakan pekerjaan yang selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Dari hasil pengumpulan pokok bahasan tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan dalam hal ini sebagai pihak pemberi kerja sudah melanggar ketentuan yang berlaku yaitu mengenai jenis pekerjaan dan jangka waktu perjanjian kerja yang digunakan dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam sistem hubungan kerja kontrak, perusahaan pemberi kerja tidak diwajibkan untuk memberikan pesangon ketika masa kontrak telah berakhir. Kontrak yang berkelanjutan dengan upah minimum, berarti tidak ada jaminan atas pekerjaan, tidak ada jaminan penghasilan, dan tidak ada jaminan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- c. Proses terjadinya kontrak/perjanjian antara pihak agensi dengan SPG sebagai pekerja waktu tertentu dan landasan hukum pada dasarnya telah sesuai dengan syarat-syarat ketentuan yang berlaku. Berdasarkan pasal 54 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat: identitas perusahaan, identitas pihak yang bekerja, mengatur hak dan kewajiban dan mengatur besarnya upah dan cara pembayarannya.
- d. Bentuk dan isi perjanjian /kontrak dengan tenaga kerja (SPG) bersifat tertulis artinya perjanjian kerja waktu tertentu ada sejak adanya ikatan sepakat dalam artinya perjanjian kerja waktu tertentu dibuat bersama dengan adanya kata sepakat merupakan sahny suatu kontrak. Sebelum terjadi hubungan kerja pekerja harus mendatangi blanko yang sudah disediakan oleh agensi. Sebelum pekerja mendatangi blanko tersebut agensi memberikan untuk mempelajari kontrak yang telah dibuat oleh pihak agensi, sehingga kontrak tersebut menggunakan asas kebebasan berkontrak. Dalam asas kebebasan berkontrak pasal 1338 KUHPerduta mengatur para pihak dapat menentukan bentuk dan isi suatu perjanjian. Dalam hal ini agensi dapat menentukan sendiri isi perjanjian tersebut. Terbukti sebelum ditandatangani, pihak agensi memberikan kesempatan kepada calon pekerja untuk mempelajari isi kontrak.
- e. Hambatan yang terjadi saat ini di beberapa agensi berupa masalah jadwal kerja kebanyakan pekerja meminta kerja sift pagi. Cara penyelesaiannya dilakukan secara musyawarah. Hal ini sudah sesuai dengan UndangUndang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 1 dan 2 pasal 136 Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- f. Perlindungan bagi pekerja kontrak di Kota Surakarta sudah cukup terpenuhi diantaranya, pengupahan sudah sesuai dengan standar 62 UMP dan pekerja kontrak sudah terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan.

2. Saran

- a. Pengaturan dan kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu apapun yang dibuat sangatlah perlu diarahkan untuk menciptakan hubungan industrial yang semakin harmonis. Agensi sebagai perantara antara Perusahaan dan SPG wajib memberikan informasi tentang pelaksanaan isi kontrak kepada tenaga kerja baik secara individu maupun bersifat publik demi menumbuhkan pemahaman arti suatu kontrak kerja.
- b. Perusahaan dan agensi yang menjadi pihak pemberi kerja diharapkan mampu memberikan perlindungan hak yang sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku guna menyejahterakan para pekerja nya baik pekerja kontrak maupun pekerja tetap tanpa mendiskriminasi pihak-pihak tertentu.

- c. Para pekerja dalam hal ini adalah Sales Promotion Girl diharapkan untuk mampu memahami ketentuan mengenai hukum Ketenagakerjaan agar bisa menyuarakan hak-haknya sebagai pekerja dan dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik serta dapat meningkatkan produktivitasnya agar perkembangan ekonomi negara menjadi lebih baik.