

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA WAKTU TERTENTU DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

SYARIFFUDDIN

Universitas Islam Indragiri, Jl. HR. Soebrantas, Syariffuddin518@gmail.com

NURHAN

Universitas Islam Indragiri, Jl. HR. Soebrantas, nurhanth@gmail.com

ABSTRAK

Dasar hukum perburuhan di Indonesia diatur didalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa "tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal tersebut mencerminkan bahwa pekerjaan sangat penting untuk menciptakan kesejahteraan bagi setiap orang. Perjanjian kerja Waktu Tertentu diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja Waktu Tertentu maksudnya adalah seluruh pekerja yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam pelaksanaannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan, Seperti yang terjadi di tempat peneliti mengadakan penelitian, di PT. BUMIPALMA LESTARIPERSADA berdasarkan pengamatan peneliti bahwa pihak perusahaan telah memperkerjakan tenaga kerja PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap seperti panen kelapa sawit, muat TBS, transportasi TBS, dan perawatan tanaman yang mana seharusnya pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pekerja tetap (PKWTT).

Kata kunci: *Perlindungan, Hukum, Tenaga Kerja Waktu Tertentu, Indragiri Hilir.*

ABSTRACT

The basis of labor law in Indonesia is regulated in Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution which states that "every citizen has the right to work and a living worthy of humanity". This article reflects that work is very important to create prosperity for everyone. Certain Time work agreements are regulated in Article 59 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Employment. Certain Time Workers means all workers who are bound by a Certain Time Work Agreement. The provisions regarding Specific Time Work Agreements are regulated in the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration No. 100/MEN/IV/2004 concerning Implementation of Specific Time Work Agreements. In the implementation of the Specific Time Work Agreement (PKWT) in Indragiri Hilir Regency, there are indications that many irregularities have occurred. Therefore, there is a need for legal protection for these workers.

Keywords: *Protection, Law, Fixed Term Labor, Indragiri Hilir.*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dasar hukum perburuhan di Indonesia diatur didalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹ Pasal tersebut mencerminkan bahwa pekerjaan sangat penting untuk menciptakan kesejahteraan bagi setiap orang. Namun pada kenyataannya sampai saat ini masih banyak warga Negara yang tidak mendapatkan penglayakan dalam pekerjaannya.

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain.

Hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja.

Perjanjian kerja dikelompokkan menjadi Pekerja Waktu Tertentu (diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan Pekerja Waktu Tidak Tertentu (Pasal 1603 q ayat (1) KUHPerduta).Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 KEPMEN No. 100/MEN/IV/2004 menentukan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.2 Perumusan Masalah

¹ Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

² Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hal. 38.

Rumusan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja waktu tertentu dikabupaten Indragiri Hilir ?
2. Apa hambatan dan upaya dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja waktu tertentu dikabupaten Indragiri Hilir?

1.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Penelitian hukum normatif adalah proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.³ Data yang dikumpulkan dalam penulisan ini adalah berupa data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, yaitu dalam penulisan ini adalah peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja waktu tertentu dikabupaten Indragiri Hilir. Data dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif yaitu analisis dengan cara menggambarkan/ mendeskripsikan antara data dengan peraturan perundang-undangan atau pendapat ahli hukum.

II. PEMBAHASAN

a. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Waktu Tertentu dikabupaten Indragiri Hilir

Perlindungan Hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri

maupun di dalam hubungan dengan manusia.⁴

Perlindungan hukum merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh pemerintah agar dapat memberikan rasa keadilan bagi setiap warganya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir selaku perwakilan pemerintah dalam bidang Ketenagakerjaan mempunyai peran yang sangat besar dalam memberikan perlindungan hukum kepada buruh/pekerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dalam melaksanakan tugasnya dalam hal perlindungan hukum pekerja/buruh selalu berpedoman terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 meliputi hak-hak pekerja/buruh, sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
4. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja dan sesuai dengan bidang dan tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).

³ Mukti Fajar Nd & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, Hlm. 34.

⁴ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1991, hal. 40.

5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
 6. Tenaga kerja telah memiliki program pemagangan berhak atas kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
 7. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam ataupun diluar negeri (Pasal 31).
 8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1)).
 9. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2)).
 10. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh (Pasal 84).
 11. Setiap pekerja/buruh yang mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
 12. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
 13. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
 14. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 104 ayat (1)).
 15. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).
 16. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).
- Sedangkan hak-hak pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang telah mengganti nama menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS)⁵ adalah antara lain sebagai berikut:
1. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 3 ayat (2)).
 2. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja (Pasal 8 ayat (1)).
 3. Tenaga kerja yang meninggal dunia yang bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya

⁵ Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

- berhak atas jaminan kematian (Pasal 12 ayat (1)).
4. Tenaga kerja, suami atau istri dan anak-anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan (Pasal 16 ayat (1)).
 5. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas jaminan hari tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun termasuk PKWT atau Pekerja/buruh Harian Lepas sesuai dengan ketentuan di atas berhak menerima jaminan sosial tenaga kerja sebagai perlindungan hukum.

Dalam melaksanakan kegiatannya pengusaha di kabupaten Indragiri Hilir wajib memberikan perlindungan dan kesejahteraan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga sangat jelas bahwa pelaksanaan program Jamsostek atau BPJS ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 4 ayat (10) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyebutkan bahwa “program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja sesuai dengan undang-undang ini”.

perlindungan hukum dan pengawasan yang dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah dengan mengawasi perusahaan apakah sudah melaksanakan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini merupakan aturan dasar dalam memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Para pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari diharapkan mengacu pada Undang-undang tersebut. Dalam Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pekerja perempuan yang bekerja malam hari, menyatakan bahwa :

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00 wajib :
 - a) memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Perusahaan yang memperkerjakan pekerja perempuan pada malam hari adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a) Sifat pekerjaan atau jenis usaha memerlukan kerja terus menerus; atau
- b) Untuk mencapai target; atau
- c) Untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik bilamana dikerjakan oleh pekerja wanita.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Seksi Pengawasan Norma & Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri hilir di seluruh perusahaan khususnya yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di wilayah Kabupaten Indragiri Hilir. Pada Bab XIV Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa *“pengawasanketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independent guna menjamin pelaksanaanperaturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”*

Ada dua macam pengawasan ketenagakerjaan, yaitu pengawasan preventif dan pengawasan represif. Pengawasan preventif adalah pengawasan ketenagakerjaan yang bersifat pencegahan sebelum terjadinya pelanggaran. Pengawasan preventif ini diwujudkan dalam bentuk pembinaan pada seluruh perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan di wilayah Kabupaten Indragiri Hilir.

Pembinaan ini merupakan langkah atau tindakan persuasif yaitu dengan diadakan pembinaan ini, maka perusahaan yang bersangkutan (yang melakukan pelanggaran) dapat

segera melaksanakan ketentuan peraturan ketenagakerjaan sesuai dengan apa yang dianjurkan.

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di wilayah Kabupaten Indragiri Hilir memang telah memenuhi persyaratan untuk memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Persyaratan tersebut antara lain adalah sifat pekerjaan atau jenis usaha tersebut memerlukan kerja terus menerus, untuk mencapai target dan untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik jika dikerjakan oleh pekerja/buruh perempuan.

b. Hambatan dan Upaya dalam Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Waktu Tertentu dikabupaten Indragiri Hilir

terdapat beberapa hambatan dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain adalah :

1. Kendala Yang Berkaitan Dengan Peraturan

Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menimbulkan keresahan di kalangan para pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana diketahui sebesar dua pertiga dari jumlah mereka yaitu pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memberi kepastian untuk terus dapat bekerja, dimana mereka dengan mudah untuk diberhentikan dengan berbagai alasan.⁶ Yang lebih bahaya adalah

⁶ Nazarudin, Loc. Cit.

banyak pengusaha yang kemudian memanfaatkan keadaan ini dengan mengikat para pekerja/buruhnya dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena dinilai menguntungkan pengusaha, yaitu antara lain :⁷

- a. Tidak ada kewajiban untuk membayar pesangon saat jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
- b. Pengusaha dapat menekan *labour cost*;
- c. Lebih praktis, tidak perlu memberikan pensiun;
- d. Tidak ada kewajiban memberikan pelatihan kepada pekerja; Tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut calon pekerja baru.

Adanya keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sedangkan seperti yang diketahui salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Timbulnya keadaan tersebut adalah, karena tidak jelasnya pengaturan terhadap penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga banyak dimanfaatkan oleh banyak pihak terutama pengusaha. Salah satu contohnya adalah tentang

jenis dan sifat pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

2. Kendala Yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Pada kenyataannya di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini menurut Sri Gambir Melati Hatta, timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya

⁷ Imam Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2005, hal. 29.

pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.⁸

untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh PKWT di PT. Bumipalma Lestari Persada, adalah sebagai berikut:

- a. Untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), agar para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Misalnya dengan lebih memperjelas aturan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), salah satunya adalah memperjelas pengertian tentang batasan-batasan dari makna kata “pekerjaan tertentu” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Karena adanya penafsiran yang berbeda akan menimbulkan kesulitan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- b. Untuk kendala yang berkaitan dengan bentuk perjanjian kerja yang ada selama ini, menurut penulis, kalau perlu demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, pemerintah membuat format

perjanjian kerja yang secara baku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena hal ini akan lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan, sehingga kendala yang menyangkut tentang pengawasan sebagian besar telah terbantu terselesaikan.

- c. Untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan, yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain itu sebaiknya fungsi pengawasan lebih ditingkatkan karena keberadaan pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara umum memang sering dijadikan sebagai cara untuk mendapatkan keuntungan lebih besar melalui pengurangan biaya buruh (*labour cost*) oleh pengusaha, sehingga posisi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berada dalam kondisi yang mengkhawatirkan, oleh karena itu diperlukan perhatian yang lebih dari pemerintah salah satunya adalah melalui pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

⁸ Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, Alumni, Bandung, 1999, hal. 139.

III. KESIMPULAN

1. Kesimpulan

- a. Perlindungan hukum yang diberikan Pemerintah (dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir) dan Pengusaha kepada pekerja/buruh dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu: 1) Perlindungan Ekonomis; 2) Perlindungan Sosial; 3) Perlindungan Teknis; 4) Perlindungan Terhadap Upah, dalam Penetapan upah minimum disesuaikan dengan tingkat pendapatan perusahaan dan kebutuhan yang dikeluarkan oleh pekerja/buruh atau sesuai dengan kemampuan perusahaan; dan 5) Perlindungan Terhadap Pekerja/buruh Perempuan.
- b. Hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh PKWT di kabupaten Indragiri Hilir, dibagi menjadi 2 (dua) faktor, yakni: 1) Faktor intern dari pihak Dinas Tenaga Kerja, meliputi: a) Terbatasnya jumlah karyawan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya bidang pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan; b) Terbatasnya sumber dana untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan; c) Terbatasnya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan; dan d) Sulitnya waktu pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari karena waktu pengawasan harus disesuaikan dengan waktu kerja pekerja perempuan yang

bekerja malam hari yaitu antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 06.00. 2. Faktor penghambat ekstern dari pihak perusahaan meliputi : a) Kurangnya kesadaran dari pihak pengusaha untuk mentaati peraturan perundang-undangan; dan b) Kurangnya kerjasama yang baik antara pengusaha dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan.

2. Saran

- a. Pemerintah khususnya Kabupaten Indragiri Hilir harus memberikan sanksi bagi perusahaan-perusahaan yang terbukti telah mempermainkan pekerja/buruhnya dengan jalan memberikan peringatan, namun jika tidak diindahkan harus dicabut izin usahanya.
- b. Sudah saatnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan direvisi, oleh sebab itu semua pihak yang berkepentingan baik pemerintah, pengusaha, ataupun pekerja/buruh harus bisa mengupayakan hal tersebut.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Imam Sjahputra Tunggal, 2005, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta;
- Mukti Fajar Nd & Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta;
- Sentosa Sembiring, 200, *Himpunan Peraturan Perundang-*

*Undangan Republik Indonesia
Tentang Ketenagakerjaan,
Nuansa Aulia, Bandung;*

Sudikno Mertokusumo, 1991, *Mengenal
Hukum Suatu Pengantar*,
Liberty, Yogyakarta;

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara
Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan