

**ANALISIS TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA  
DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (TENAGA KONTRAK) DITINJAU  
DARI UNDANG-UNDANG No. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
(Studi PT. PERKEBUNAN MILANO KEBUN MARBAU)**

**Oleh :**

Indra Kumalasari Munthe, SH, MH  
Dosen Tetap STIH Labuhanbatu

**ABSTRAK**

Perlindungan hukum yaitu memperlakukan semua orang sama tanpa perbedaan yang didasarkan atas ras, agama, kedudukan sosial dan kekayaan. Hal ini merupakan keadilan yang dijanjikan dalam Pancasila sila ke 5 (lima) “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Hukum memiliki peran utama dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat, hal ini tidak terlepas dari fungsi hukum dalam mengatur kehidupan masyarakat. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur agar pekerja bisa tenang dalam melakukan pekerjaannya dan menjamin hak-hak dasar dalam kesamaan kesempatan tanpa adanya diskriminasi apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa hubungan kerja terhadap pekerja kontrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (tenaga kontrak) Ditinjau Dari Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, di PT.Perkebunan Milano Kebun Marbau. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan normatif (legal research) untuk memperoleh data sekunder dan pendekatan empiris (yuridis sosiologis) untuk memperoleh data primer melalui penelitian lapangan (field research). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tenaga kerja harian lepas dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau, belum sesuai dengan perundang-undangan, karena perusahaan tidak memberikan hak-hak normative pekerja kontrak secara utuh seperti Perlindungan Jaminan pemeliharaan kesehatan kepada keluarga pekerja kontrak dan terjadinya ketidaksesuaian tentang upah pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Labuhan Batu Tahun 2011, sehingga perlindungan upah pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu belum dapat mensejahterakan pekerja dan terjadinya ketidakadilan.

**Kata Kunci:** Perlindungan, Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberadaan pengusaha sebagai penyedia pemberi kerja yang ada pada saat ini telah dapat mengurangi tingkat pengangguran yang terjadi dengan menyediakan lapangan kerja. Namun keberadaan pengusaha/perusahaan yang menyediakan lapangan kerja pada

saat ini masih belum cukup dalam menampung para tenaga kerja, karena adanya ketidak seimbangan antara pencari kerja dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Pengusaha/perusahaan dalam hal mempekerjakan tenaga kerja harus didasarkan pada peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan,

antara lain aturan tentang ketenagakerjaan bahwa pengusaha/perusahaan dapat memberi pekerjaan kepada tenaga kerja dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 ayat (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;
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diatur dalam Pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lebih lanjut diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.100/MEN/VI/2004 Tentang

Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dalam Pasal 1 butir ke 1 yaitu: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau di sebut dengan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Selanjutnya dalam kehidupan sehari-hari sering dijumpai adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yang menggunakan sistem kerja harian lepas, ketentuan Perjanjian Kerja Harian Lepas terdapat dalam Pasal 10 yaitu:

- a. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- b. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- c. Pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat secara tertulis serta

harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin dan harus memenuhi syarat-syarat antara lain<sup>1</sup> :

- a) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- b) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam jangka waktu tertentu ;
- c) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja<sup>2</sup>. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Tenaga kerja sebagai mitra kerja dari pengusaha sebagai pemberi kerja haruslah menjamin dari hak-hak para pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja seperti halnya, hak upah

minimum, hak Upah Kerja Lembur, THR (tunjangan hari raya), Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Akan tetapi tenaga kontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terdapat perbedaan yang mendasar dalam hal kesejahteraan pekerja mengenai hak-hak Normatif bagi para pekerja yaitu belum terpenuhinya upah minimum, hak upah kerja lembur, THR (tunjangan hari raya), hak jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, dan tidak terdapatnya hak pesangon.

Berdasarkan dari uraian di atas penulis tertarik mengangkat judul yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan memilih judul yaitu : “ Analisis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Tenaga kontrak) Di Tinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau).

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas maka dapat diambil suatu permasalahan yaitu:

1. Bagaimana Implementasi Pengaturan hukum PKWT dalam Kesepakatan Kerja antara

<sup>1</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal. 56

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, Cetakan ke dua September 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta. Hal. 50

Pengusaha dengan Pekerja Harian Lepas di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau?

2. Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Konsisten dengan perumusan masalah maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji bagaimana implementasi Pengaturan hukum terhadap tenaga Kerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau.
2. Untuk mengkaji bagaimana Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau.

## II. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 2.1 Implementasi pengaturan hukum PKWT dalam kesepakatan kerja antara pengusaha dengan pekerja harian lepas di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau.

- a. Pengaturan PKWT dalam Kesepakatan Kerja Antara

Pengusaha dengan Pekerja Harian Lepas di PT Milano Kebun Marbau.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penyesuaian tentang implementasi pengaturan hukum dalam hubungan kerja tentang Kesepakatan Kerja yang dibuat oleh pengusaha/perusahaan dengan Pekerja Harian Lepas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang menimbulkan keterikatan pengusaha /perusahaan dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja tersebut timbul karena adanya perjanjian kerja diantara kedua belah pihak yang mengikat dalam hubungan hukum. Berdasarkan penelusuran peneliti terhadap jumlah tenaga kerja yang ada di PT. Perkebunan Milano kebun Marbau, Humas PT. Perkebunan Milano kebun marbau atas nama Chairul Abdi menerangkan bahwa jumlah tenaga kerja pada tahun 2011 di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau, yaitu dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel. 1.  
Jumlah pekerja/buruh pada PT. Milano kebun  
Marbau Tahun 2011

Tenaga Kerja di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau Pada Tahun 2011		
No.	Keterangan	Jumlah Pekerja
1	Pekerja Tetap/PKWTT (karyawan tetap)	113 orang
2	Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT	96 orang
	<b>Total Pekerja</b>	209 orang

Sumber : wawancara dengan humas PT. Milano kebun Marbau.

Berdasarkan penelusuran peneliti tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (tenaga kontrak) dalam hal kesejahteraan pekerja/buruh yang terdapat pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya yaitu:

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (Pasal 77 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi

waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. (Pasal 78 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

- 3) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas;
  - a. Kesehatan dan Keselamatan kerja,
  - b. Moral dan kesusilaan,
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- 4) Berdasarkan ayat (1) menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- 5) Selanjutnya dalam ayat (2) menyatakan “untuk

- mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. (Pasal 88 ayat (2) 88 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- 6) Selanjutnya dalam ayat (3) menyatakan “ kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi yaitu:
- a. Upah minimum;
  - b. Upah kerja lembur;
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
  - g. Denda atau potongan upah
  - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
  - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
  - j. Upah untuk membayar pesangon
  - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan. (Pasal 88 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- 7) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat(1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa pernyataan Pasal-pasal diatas mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja (“Jamsostek”), adalah hak sekaligus jaminan perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh. Ketentuan mengenai Jamsostek dan pelaksanaannya diatur di dalam Undang-UndangNo. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

(JAMSOSTEK), dalam Pasal 6 terdapat ruang lingkup Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam undang-undang ini meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Berdasarkan pada pernyataan Pasal tersebut menurut analisis peneliti baik pekerja yang bekerja berdasarkan PKWTT maupun PKWT, berhak untuk didaftarkan dalam program Jamsostek, khususnya bagi Pekerja/buruh Harian Lepas yang terikat dalam PKWT, sebagai bentuk perlindungan hukum kepada pekerja/buruh agar tenang melakukan pekerjaannya. Selain itu PKWT juga berhak mendapat Tunjangan Hari Raya (THR), sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994 Tentang Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi pekerja di perusahaan ("Permen No.04 Tahun 1994").

Berdasarkan penelusuran peneliti dengan ketentuan pengaturan hukum diatas tentang pekerja/buruh, maka selain berhak mendapatkan upah yang biasa dihitung per hari, juga berhak atas upah kerja lembur (upah lembur), dan upah-upah lain sebagaimana disebutkan di atas. Upah lembur adalah hak yang diterima pekerja yang telah bekerja melebihi waktu kerja. Artinya, jika pekerja/buruh bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan dan/atau tetap bekerja pada hari libur, maka dihitung sebagai kerja lembur yang berhak mendapatkan upah lembur.

Berdasarkan pada pernyataan tersebut menurut analisis peneliti, upah lembur tersebut wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja, yang mana perhitungannya berdasarkan Pasal 8 ayat (2) dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur ("Kepmen No. 102 Tahun 2004"), yaitu se-jam sama dengan 1/173 dikali upah sebulan. Untuk upah sebulan

pekerja yang dihitung perhari, maka berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (1) Kepmen No. 102 Tahun 2004 tersebut, upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan penelusuran peneliti dari penjelasan yang telah peneliti kemukakan diatas, peneliti memfokuskan dengan keadaan dilapangan khususnya di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau mengenai Implementasi Kesepakatan Kerja antara Perusahaan dengan Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau.

Berdasarkan penelusuran yang telah peneliti lakukan terhadap Surat Perjanjian kerja, menurut analisis peneliti terhadap pengaturan PKWT di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau, antara perusahaan dengan Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT

terdapat beberapa kelemahan diantaranya yaitu:

- 1) Berdasarkan penelusuran peneliti dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 99 ayat (1) setiap pekerja/buruh berhak unruk mendapatkan Program Jamsostek dan berdasarkan penelusuran peneliti dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) terdapat 4 Program Jamsostek yaitu Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Program Jamsostek merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Dalam kaitannya dengan pekerja kontrak maka pekerja kontrak juga berhak untuk mendapatkan perlindungan melalui 4 (empat) program Jamsostek. Berdasarkan pernyataan Pasal tersebut, menurut analisis peneliti pengusaha wajib



memberikan perlindungan kepada pekerja kontrak dengan memasukan pekerja kontrak tersebut dalam 4 (empat) program jamsostek, akan tetapi dalam surat perjanjian kerja No. 001/EM.KK/MLN.MBE/IV/2011 (Terlampir) perusahaan PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau hanya memberikan 2 program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian kepada pekerja dan tidak mencantumkan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua. Berdasarkan realita tersebut, menurut analisis peneliti perlindungan hukum yang diberikan perusahaan kepada Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT dalam hal Jamsostek tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga berdasarkan pada Teori Kesejahteraan (*Welfare State*) pekerja/buruh kontrak tidak dapat terwujud dikarenakan hak dari pekerja

kontrak tidak dapat dipenuhi secara maksimal.

- 2) Berdasarkan penelusuran peneliti dalam surat perjanjian kerja No.011/EM.KK/MLN.MBE/IV/2011, tidak mencantumkan mengenai THR (Tunjangan Hari Raya). Dalam isi perjanjian kerja Pekerja Harian Lepas terikat dalam PKWT dalam kesepakatan kerja selama 10 bulan. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/ Tahun 1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Menurut analisis peneliti, bagi Pekerja/buruh yang bekerja di Perusahaan bahwa Tunjangan Hari Raya (“THR”) wajib diberikan oleh Pengusaha kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih. Di dalam Pasal 1 huruf (c) Permen No.04 Tahun 1994 dinyatakan bahwa yang dimaksud “pekerja” adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Dengan demikian, berdasarkan ketentuan tersebut, maka menurut analisis peneliti bahwa THR diberikan kepada pekerja tanpa membedakan apakah pekerja tersebut adalah pekerja tetap (PKWTT) atau pekerja kontrak (PKWT). Menurut analisis peneliti dengan tidak diberikannya THR oleh perusahaan kepada pekerja kontrak dalam hal kesejahteraan Pekerja/buruh Harian Lepas yang terikat dalam PKWT tidak dapat terwujud dan telah terjadinya ketidakadilan mengenai hak Pekerja/buruh sebagaimana mereka telah memberikan tenaga dan pikiran untuk perusahaan akan tetapi hak yang seharusnya mereka dapatkan tidak terpenuhi sehingga keadilan seperti yang di janjikan Pancasila dalam sila ke 5 yaitu “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” keadilan yang memiliki makna pokok keadilan yang sebenarnya yakni suatu kesesuaian, perwujudan atau kenyataan dengan hakikat yang adil

yang sebenarnya tidak terwujud dalam hal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terikat dalam PKWT di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau sehingga keberadaan PKWT ini menyengsarakan pekerja.

- b. Faktor-faktor Pekerja Harian Lepas Menerima Kesepakatan Kerja Dengan Perusahaan dalam PKWT di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau.

Berdasarkan penelusuran yang telah peneliti lakukan kepada pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT (Pekerja harian lepas) di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau. Menurut Suminem (pekerja/buruh harian lepas) bahwa pekerja/buruh menerima kesepakatan kerja antara Perusahaan dengan Pekerja Harian Lepas dengan dasar yaitu:

1. Alasan ketidaktahuan

Berdasarkan penelusuran peneliti terhadap Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT, adanya kesepakatan kerja antara Perusahaan dengan Pekerja Harian Lepas tentang

hak-hak normatif yang didapat Pekerja Harian Lepas didasarkan ketidaktahuan para Pekerja Harian Lepas dikarenakan sumber daya manusia rendah (SDM) yang melahirkan praktek perjanjian kerja/buruh dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan peraturan PKWT. Menurut analisis peneliti dalam hal ini Pekerja Harian Lepas seharusnya mendapatkan 4 (empat) program jaminan sosial secara utuh, mendapatkan upah yang tidak layak sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah, THR (Tunjangan Hari Raya), uang makan dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua. Berdasarkan kenyataan tersebut menurut analisis peneliti perlindungan tenaga kerja harian lepas yang terikat dalam PKWT dalam hal kesejahteraan pekerja/buruh tidak terwujud dan kondisi keadilan yang dijanjikan Pancasila dalam sila ke 5 yaitu “keadilan sosial bagi seluruh rakyat

Indonesia” ini tidak terlaksana dengan baik.

## 2. Alasan Kebutuhan

Berdasarkan penelusuran peneliti, selain alasan ketidaktahuan diatas, alasan kebutuhan hidup juga ikut mempengaruhi. Faktor yang tidak kalah penting ketika pekerja/buruh atau Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT dihadapkan pada posisi sulitnya mencari pekerjaan atau terbatasnya pekerjaan yang tersedia dan persaingan dalam mencari lapangan kerja dikarenakan masih rendahnya Sumber daya manusia yang ada.

### **2.2 Perlindungan hukum pekerja harian lepas yang terikat dalam PKWT di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau**

#### a. Hak Pekerja Harian Lepas Dalam Kesepakatan Kerja

Berdasarkan dari sudut pandang ilmu hukum, dalam hal yang menyangkut dengan Hak Asasi Manusia (HAM) tidak boleh dilanggar karena sudah merupakan bagian hukum positif di Indonesia. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 mengatur

tentang hak-hak asasi manusia seperti hak untuk hidup, hak persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dan pendapat telah dijamin dalam konstitusi. Berdasarkan penelusuran peneliti dalam surat No.001/EM-KK/MLN.MBE/IV/2011 dalam kesepakatan kerja antara Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT dengan PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau, perusahaan memberikan perlindungan kepada Pekerja Harian Lepas yaitu:

1. Upah
2. mengikut sertakan pekerja harian lepas 2 (dua) Program Jamsostek yaitu :
  - a. Jaminan Kematian dan
  - b. Jaminan Kecelakaan Kerja,
3. Diberikan Pemeriksaan Kesehatan
4. Diberikan Alat Pelindung Diri
5. Diberikannya Alat Kerja

Berdasarkan penelusuran peneliti kepada Humas dari PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau Pekerja/buruh Harian Lepas dalam masa kerja 1 (satu)

bulan perusahaan hanya memberikan 20 hari kerja dengan masa kerja 5 hari dalam 1 (satu) minggu. Berdasarkan penelusuran peneliti, hal tersebut sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 100/MEN/2004 Tentang Ketentuan pelaksanaan PKWT, mengenai Pekerja Harian Lepas terdapat Pasal 10 disebutkan yaitu:

1. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Berdasarkan penelusuran peneliti dengan surat perjanjian kerja No. 001/EM-KK/MLN.MBE/2011 pekerja di ikut sertakan dalam 2 program jamsostek yaitu:

1. Jaminan kematian
2. Jaminan Kecelakaan Kerja .

Berdasarkan penelusuran peneliti dengan surat perjanjian kerja No. 001/EM-KK/MLN.MBE/2011, perusahaan memberikan pemeriksaan kesehatan kepada Pekerja Harian Lepas. Dalam hal pemeriksaan kesehatan, Humas, PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau menjelaskan pemeriksaan kesehatan dimaksud ada 2 (dua) jenis yaitu:

1. Pemeriksaan kesehatan yang satu kali diberikan kepada pekerja harian lepas dalam 1 (satu) tahun, yaitu pemeriksaan kesehatan yang pelaksanaannya dilakukan pertama kali pekerja/buruh harian lepas terikat dalam kesepakatan kerja antara perusahaan dengan pekerja buruh/harian lepas yang dilakukan dipuskesmas yang ada di perusahaan, Pemeriksaan kesehatan ini

meliputi, pemeriksaan mata (cek mata) dan Tes Gula darah. Pemeriksaan kesehatan ini hanya untuk pekerja/buruh harian lepas yang terikat dalam PKWT, dan pemeriksaan kesehatan ini tidak berlaku bagi keluarga pekerja/buruh harian lepas seperti anak dan istri pekerja/buruh harian lepas.

2. Pemeriksaan Kesehatan daya tahan tubuh yaitu pemeriksaan kesehatan ini yang rutin dilakukan pihak perusahaan kepada pekerja harian lepas dalam hal kebugaran, Pemeriksaan ini diberikan perusahaan pada waktu pekerja akan melakukan pekerjaan dalam waktu 5 (lima) hari/kerja dalam 1 (satu) minggu dan dalam masa kerja 20 (dua puluh) hari dalam 1 (satu) bulan hari/kerja. dengan lamanta masa kontrak 10 (sepuluh) bulan kerja. Pemeriksaan kesehatan ini diberikan perusahaan kepada pekerja tergantung dari kehadiran pekerja harian lepas kalau pekerja hadir maka akan diberikan

pemeriksaan kesehatan. Pemeriksaan kesehatan ini dilakukan di puskesmas yang disediakan perusahaan untuk pekerja, Pemeriksaan kesehatan dilakukan untuk mengetahui pekerja/buruh dalam keadaan sehat atau tidak, Kalau pekerja dinyatakan dalam keadaan sehat dan siap untuk bekerja barulah perusahaan mengizinkan pekerja/buruh harian lepas untuk bekerja dan perusahaan juga memberikan Vitamin dan puding kepada pekerja/buruh untuk menjaga daya tahan tubuh mereka agar tetap sehat dan bugar dalam melakukan pekerjaan seperti halnya susu dan telur ayam.

Berdasarkan pada keterangan diatas mengenai pemeriksaan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT, menurut analisis peneliti pemeriksaan kesehatan yang dilakukan perusahaan kepada pekerja belum melindungi pekerja/buruh dikarenakan pemeriksaan kesehatan ini hanya diberikan

pada waktu pekerja akan melakukan pekerjaan dengan waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (minggu) dengan lamanya kontrak kerja selama 10 (sepuluh) bulan berdasarkan dalam surat perjanjian kerja No.001/EM-KK/MLN.MBEIV/2011.

selanjutnya bila Pekerja/buruh Harian Lepas yang terikat dalam PKWT tidak bekerja atau dalam masa libur kerja pekerja tidak mendapatkan pelayanan/pemeriksaan kesehatan, dengan realita tersebut menurut analisis peneliti pemeriksaan kesehatan yang diberikan dan dilakukan perusahaan kepada pekerja ini tidak diberikan secara penuh kepada Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT, sehingga pekerja dirugikan dalam hal pemeliharaan kesehatan.

Berdasarkan penelusuran peneliti mengenai surat perjanjian kerja No. 001/EM-KK /MLN.MBE/2011, perusahaan memberikan alat pelindung diri kepada Pekerja Harian Lepas, Humas PT. Perkebunan Milano Kebun

Marbau menjelaskan alat pelindung diri yang diberikan perusahaan kepada Pekerja Harian Lepas yaitu:

1. Masker penutup mulut bagi pekerja yang melakukan penyemprotan rumput
2. Baju semprot
3. sarung tangan

Berdasarkan penelusuran peneliti dalam surat perjanjian kerja No. 001/EM-KK/MLN.MBE/2011, perusahaan memberikan alat Kerja kepada Pekerja Harian Lepas. Humas PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau, menjelaskan alat kerja yang diberikan perusahaan kepada Pekerja Harian Lepas yaitu:

1. Tabung Semprot
2. Sarung tangan
3. Masker
4. Cangkul
5. Parang babat (Alat pemotong rumput)

Berdasarkan penelusuran peneliti mengenai alat kerja yang diberikan perusahaan kepada pekerja kontrak yang telah peneliti paparkan di atas melalui informasi dari Humas PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau, dari pernyataan diatas

menurut analisis peneliti alat kerja yang diberikan perusahaan kepada Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja sudah sesuai dengan apa yang menjadi hak dari pekerja.

- b. Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Yang Terikat Dalam PKWT di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau

Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Sehingga pada nantinya sesuai dengan perlindungan yang telah diberikan kepada pekerja pada saatnya akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan nasional.

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Berdasarkan penelusuran peneliti mengenai Program Jamsostek yang diterapkan Perusahaan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau dengan Serikat

Pekerja PT. Perkebunan Milano, mengenai program Jamsostek terdapat dalam Pasal 35 yaitu:

- a) Seluruh Pekerja/Karyawan dipertanggungjawabkan pada PT. Jamsostek (Persero) dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sesuai dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 serta peraturan pelaksanaannya.
- b) Program yang diikuti oleh perusahaan meliputi:
  - a. Jaminan Kecelakaan Kerja
  - b. Jaminan Kematian
  - c. Jaminan Hari tua

Berdasarkan pernyataan Pasal 35 di atas tentang Jamsostek dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Perkebunan Milano dengan Serikat Pekerja PT. Perkebunan Milano, menurut analisis peneliti mengenai program Jamsostek yang diikuti perusahaan tidak memenuhi secara lengkap sesuai Undang-undang No. 3

Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dalam Pasal 6 terdapat ruang lingkup program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam undang-undang ini meliputi 4 (empat) program yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Berdasarkan hal tersebut mengenai 3 (tiga) program Jamsostek yang hanya diikuti perusahaan PT. Perkebunan Milano dalam memberikan perlindungan terhadap Pekerja/buruh dengan tidak mengikutsertakan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan penelusuran peneliti dengan keadaan dilapangan berbeda, dalam hal ini dapat dilihat dari surat No.001/EM-KK/MLN.MBE/IV/2011, dalam kesepakatan kerja Pekerja Harian Lepas dengan Perusahaan PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau hanya



mengikuti sertakan 2 program Jaminan Sosial terhadap tenaga kerja yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Hal tersebut juga disampaikan oleh Pekerja Harian Lepas atas nama Dugel bahwa Pekerja Harian Lepas selama dikontrak hanya diberikan 2 program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja, dalam pelaksanaannya selama 10 (sepuluh) bulan dikontrak sampai berakhirnya kontrak belum pernah terjadi Pekerja/buruh Harian Lepas yang mengalami Kecelakaan Kerja atau Kematian akibat kerja.

## 2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan penelusuran peneliti, menurut keterangan Humas PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau dalam hal ini sesuai dengan kebutuhan perusahaan Pekerja Harian Lepas dipekerjakan dalam pekerjaan perawatan tanaman, jenis perawatan

tanaman perkebunan yang dimaksud meliputi antara lain yaitu:

- a) Pemupukan
- b) Peyemprotan
- c) Pembersihan piringan
- d) Perawatan Jalan
- e) Lalang Kontrol (Pencabutan Anak Kayu)
- f) Pembabatan (Pemotongan rumput)
- g) Perawatan TPH (Tempat Pemungutan Hasil buah)

Berdasarkan

penelusuran peneliti dalam surat perjanjian No.001/EM-KK/MLN.MBE/IV/2011

Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT diberikan pemeriksaan kesehatan. Menurut Humas PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau, dalam melakukan pekerjaan perawatan tanaman perusahaan memberikan suatu pemeriksaan kesehatan yang diberikan terhadap Pekerja/buruh Harian Lepas yaitu: pemeriksaan kesehatan dilakukan pihak perusahaan kepada Pekerja Harian Lepas selama pekerja masih terikat kontrak, pemeriksaan

kesehatan ini dilakukan di pukesmas yang disediakan perusahaan untuk para pekerja.

Pemeriksaan kesehatan yang dilakukan dalam hal kebugaran pekerja/kontrak dan diberikan hanya pada waktu pekerja akan melakukan pekerjaan dalam waktu 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) bulan kerja dengan masa kontrak 10 bulan. Perusahaan juga memberikan Vitamin dan puding kepada Pekerja/buruh Harian Lepas seperti halnya susu dan telur ayam. Berdasarkan realita yang terjadi dilapangan, menurut analisis peneliti mengenai pemeriksaan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT tidak mencerminkan suatu kesejahteraan bagi pekerja/buruh kontrak dalam hal memberikan perlindungan yang baik

mengenai kesehatan pekerja kontrak.

Berdasarkan penelusuran peneliti dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Perkebunan Milano dengan Serikat Pekerja PT. Perkebunan Milano periode 2011-2013, pada Pasal 36 ayat (1) yang menyatakan: “selama hubungan kerja pekerja berhak atas pemeriksaan, pengobatan dan perawatan kesehatan dari perusahaan bagi dirinya dan keluarganya”. Berdasarkan pernyataan Pasal tersebut dihubungkan dengan pemeriksaan kesehatan berdasarkan isi dari perjanjian kerja No.001/EM-KK/MLN.MBE/IV/2011, tidak sesuai dengan ketentuan dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Perkebunan Milano dengan Serikat Pekerja PT. Perkebunan Milano, pada Pasal 36 ayat (1) “selama hubungan kerja pekerja berhak atas pemeriksaan, pengobatan dan perawatan kesehatan dari perusahaan

bagi dirinya dan keluarganya” karena dalam isi perjanjian hanya disebutkan pemeriksaan kesehatan saja dan menurut keterangan dari Humas PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau seperti yang telah dijelaskan diatas hanya memberikan pemeriksaan kesehatan kepada Pekerja/buruh Harian Lepas yang terikat dalam PKWT kepada pekerja saja dan tidak termasuk keluarga Pekerja/buruh Harian Lepas yang terikat dalam PKWT.

Berdasarkan penelusuran peneliti kepada Pekerja Harian Lepas atas nama Dugel pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT diberikan pemeriksaan kesehatan pada waktu pekerja akan bekerja dan setelah selesai bekerja dengan memberikan vitamin dan puding seperti susu dan telur kepada Pekerja/buruh Harian Lepas agar tetap bugar dalam melakukan pekerjaan. Pekerja Harian Lepas atas nama Suminem juga menjelaskan bahwa

perusahaan memberikan pemeriksaan kesehatan pada waktu Pekerja Harian Lepas akan bekerja dalam 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) bulan dengan lamanya masa kontrak 10 bulan sesuai dengan surat perjanjian kerja No.001/EM-KK/MLN.MBE/IV/2011.

Berdasarkan realita tersebut, menurut analisis peneliti perlindungan terhadap Pekerja Harian Lepas yang diterapkan PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau belum dapat memberikan perlindungan Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT secara baik, karena perusahaan hanya memberikan pemeriksaan kesehatan pada waktu pekerja akan melakukan pekerjaannya yang dilakukan 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pemeriksaan kesehatan dilakukan di pukesmas PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau kepada Pekerja Harian Lepas saja, tanpa

menjamin pemeliharaan kesehatan kepada pekerja/buruh kontrak baik dirinya maupun keluarganya yang sudah menjadi tanggung jawab dari Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT.

Berdasarkan penelusuran peneliti dengan pekerjaan yang dilakukan oleh Pekerja Harian Lepas dalam surat perjanjian kerja No.001/EM-KK/MLN.MBE/IV/2011

yaitu; diberikan alat pelindung diri kepada pekerja menurut penjelasan dari Humas PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau mengatakan alat pelindung diri yang diberikan perusahaan dalam pekerjaan penyemprotan rumput perusahaan memberikan alat pelindung diri untuk mencegah terjadinya keracunan, adapun alat pelindung diri yang dimaksud yaitu:

1. Masker Penutup Mulut bagi pekerja yang melakukan Penyemprotan Rumput

2. Baju Semprot
3. Sarung Tangan

Maka dengan alat pelindung diri tersebut, menurut analisis peneliti dengan perlindungan seperti ini dalam hal pekerjaan penyemprotan rumput dengan alat pelindung diri yang diberikan perusahaan kepada Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT sudah cukup dapat menjamin adanya suatu perlindungan yang memadai bagi kesehatan pekerja secara maksimal untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dalam pekerjaan penyemprotan rumput dalam hal pengertian untuk mencegah terjadinya keracunan akibat bahan kimia.

3. Upah

Berdasarkan penelusuran peneliti dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 30 menyebutkan:

“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari

perusahaan/pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerj/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk bagi tunjangan pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Berdasarkan penelusuran peneliti dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Perkebunan Milano dengan Serikat Pekerja PT. Perkebunan Milano Periode Tahun 2011-2013 dalam Pasal 27 ayat (1) menyatakan:

“Yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/karyawan yang ditetapkan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan”.

Berdasarkan penelusuran peneliti, sesuai Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01MEN/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-226/ME/2000, Jangkauan upah meliputi:

- a. Upah Minimum Propinsi (UMP) berlaku seluruh kabupaten/kota dalam 1 (satu) wilayah propinsi
- b. Upah minimum Kabupaten/kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah Kabupaten/ Kota

Berdasarkan pada ketentuan upah diatas, disamping itu upah minimum berdasarkan Kelompok Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) disebut upah minimum sektoral, yang terbagi Upah Minimum Propinsi (UMSP) dan Upah

Minimum Sektoral Kabupaten/kota (UMSK). Berdasarkan penelusuran peneliti sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 01/MEN/1999 jo Keputusan Menteri Transmigrasi No. 226/ME/2000. Dalam pelaksanaan upah minimum perlu memperhatikan beberapa hal:

- a) Besarnya Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (UMSK) minimal 5 % lebih besar dari Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). (Pasal 5)
- b) Perusahaan dilarang membayar upah lebih dari Upah Minimum Propinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (UMSK). (Pasal 13)
- c) Upah minimum berlaku untuk semua status

pekerja ,baik pekerja tetap, tidak tetap maupun masa percobaan. (Pasal 14 ayat 1)

- d) Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku. (Pasal 17)

Berdasarkan penelusuran peneliti mengenai perjanjian kerja No. 001/EM-KK/MLN.MBE/IV/2011, Pekerja Harian Lepas tidak disebutkan ketentuan pekerja/buruh yang bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari selama 1 (satu) bulan. Berdasarkan pada Kepmen 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pekerja Harian Lepas, dalam Pasal 10 disebutkan yaitu:

- a. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat

- dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- b. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- c. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Berdasarkan penelusuran peneliti dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum dalam Pelaksanaannya Ketetapan Upah Minimum terdapat dalam Pasal 13 yang Menyatakan:

- a) Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMR Tk.I atau UMR Tk.II atau

UMSR Tk.I atau UMR Tk.II.

- b) Dalam hal di daerah sudah ada penetapan UMR Tk.II perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMR Tk.II.
- c) Dalam hal di suatu sektor usaha telah ada penetapan UMR Tk. II dan atau UMR Tk.II perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMR Tk.I atau UMR Tk.II tersebut.

Berdasarkan penelusuran peneliti, menurut keterangan Pekerja Harian Lepas atas nama Dugel melalui wawancara menyatakan dalam hal penerimaan gaji bulanan di dapat 2 (dua) kali periode antara gaji bulanan kecil pertengahan bulan sedang berjalan dan gaji bulanan besar akhir bulan sedang berjalan, pada pertengahan bulan pekerja boleh meminjam uang tidak lebih dari Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) dan selanjutnya

pada gaji bulanan besar Pekerja Harian Lepas menerima upah sesuai dengan kehadiran dalam sebulan tidak lebih dari 20 hari. Berdasarkan penelusuran peneliti Jika dihitung berdasarkan gaji Pekerja Harian Lepas selama 1 (satu) bulan dalam masa kerja 20 (dua puluh) hari gaji Pekerja Harian Lepas 1 (satu) hari sebesar Rp. 48.178,- (empat puluh delapan ribu seratus tujuh puluh delapan rupiah) jika dikalikan dengan 20 (dua puluh) hari masa kerja dalam 1 (satu) bulan hanya mendapat upah sebesar Rp. 963.560,- (Sembilan Ratus enam puluh tiga ribu lima ratus enam puluh rupiah) dan dalam penelusuran peneliti kepada Pekerja Harian Lepas hal ini tersebut senada dengan pernyataan Pekerja Harian lepas atas nama Dugel melalui wawancara mengatakan Pekerja Harian Lepas mendapat upah maksimal dalam 1 (satu) bulan dengan masa kerja 20 (dua puluh) hari sebesar Rp.

963.560,- (sembilan ratus enam puluh tiga ribu lima ratus enam puluh rupiah) perbulan, gaji Pekerja Harian Lepas sesuai dengan kehadiran para pekerja.

Berdasarkan penelusuran peneliti yang telah dipaparkan diatas, menurut analisis peneliti bahwa upah Pekerja Harian Lepas tidak sesuai dengan Upah Minimum Sektor Kabupaten Labuhan Batu Tahun 2011 yang menetapkan upah pekerja sektor Perkebunan Kelapa Sawit Tahun 2011 sebesar Rp 1.204.450,- (satu juta dua ratus empat ribu empat ratus lima puluh rupiah) perbulan.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-01/MEN/1999 Tentang penetapan Upah Minimum dalam Pasal 15 ayat (2) huruf b menyatakan bahwa:

“bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).”



Berdasarkan hal tersebut, menurut analisis peneliti seharusnya Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT menerima gaji dalam 1 (satu) harinya Rp 57.354,- (lima puluh tujuh ribu tiga ratus lima puluh empat rupiah).

Berdasarkan penelusuran peneliti kepada Pekerja Harian Lepas atas nama Dugel Pekerja Harian Lepas tidak mengetahui berapa penetapan Upah Minimum Sektor Kabupaten/kota yang ditetapkan pemerintah, menurut analisis peneliti hal ini dikarenakan pekerja menerima upah berdasarkan kebutuhan hidup sebagai uang tambahan untuk menghidupi keluarga anak dan istri tanpa melihat besaran upah yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan penetapan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah.

### III. KESIMPULAN DAN SARAN

#### 3.1 Kesimpulan

- a) Implementasi pengaturan PKWT mengenai Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT di PT. Perkebunan Milano Kebun Marbau yang diatur dalam kesepakatan kerja antara perusahaan dengan Pekerja Harian Lepas surat No. 001/EM.KK/MLN.MBE/IV/2011, perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan Pekerja/buruh Harian Lepas yang terikat dalam PKWT, peneliti menemukan ketidaksesuaian atau pelanggaran terhadap Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, seperti halnya pekerja kontrak tidak mendapatkan hak-hak normatifnya secara utuh seperti THR dan tidak mendapatkan 4 (empat) program Jamsostek secara utuh yang diselenggarakan PT. Jamsostek, pekerja hanya mendapat 2 (dua) program Jaminan sosial yaitu Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja Serta bentuk perlindungan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan tidak diberikan secara baik.

b) Perlindungan hukum terhadap pekerja belum mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja sebagai bentuk pengakuan Hak Asasi Manusia, dikarenakan perusahaan hanya memberikan Perlindungan Teknis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan sosial dan perlindungan ekonomis yang diberikan perusahaan kepada pekerja kontrak tidak diberikan secara utuh, dikarenakan kurang optimalnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT. Sedangkan bentuk perlindungan upah atau disebut dengan perlindungan ekonomis ini tidak sesuai dengan Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota, yang terdapat dalam Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 188.44/301/KPTS/Tahun 2011, Tentang Upah Minimum Sektor

Kabupaten Labuhan Batu Utara Tahun 2011, demikian juga terhadap perlindungan JAMSOSTEK seperti juga belum terpenuhi karena hanya diberikan pada pekerja yang tidak mengikutsertakan keluarga pekerja PKWT.

### 3.2 Saran

a) Pemerintah perlu segera merevisi Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama mengenai Pasal 59 ayat (1) huruf c ,karena Pasal ini yang menimbulkan ketidakjelasan tentang PKWT yaitu tentang pekerjaan yang bersifat musiman yang berujung pada pelaksanaan PKWT yang bisa dilakukan secara terus-menerus dan perlu dijelaskan secara rinci tentang system kerja harian lepas yang terikat dalam PKWT yang menjadi suatu permasalahan yang belum terselesaikan. Mengenai hubungan kerja, dalam membuat perjanjian kerja antara perusahaan dengan Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT harus sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku, apabila menyangkut hak-haknya

yang diatur dalam perundang-undangan wajib dituliskan dalam perjanjian kerja dalam PKWT.

- b) Dituntutnya peran aktif pemerintah untuk memberdayakan aparaturnya (administrasi negara) dalam melakukan pengawasan secara aktif oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan Pekerja Harian Lepas yang terikat dalam PKWT sehingga hak-hak Pekerja/buruh Harian Lepas dapat terlindungi dan pemerintah harus tegas dalam menindak dan memberikan sanksi sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku bagi semua perusahaan yang terbukti melanggar peraturan ketenagakerjaan.

## Daftar Pustaka

### 1. Buku

Asri Wijayanti, Cetakan ke dua September 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Iman Soepomo, 1986, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Paradnya Paramita, Jakarta.

M. Solly Lubis, 1994, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung.

Oloan Sitorus dan Darwinsyah Minim, 2005, *Membangun Teori Hukum*

*Indonesia*, Mitra Kebijakan Tanah Indonesia, Yogyakarta.

Otje Salman, Cetakan ke dua 2010, *Filsafat Hukum*, Bandung: Refika Aditama.

Siswanto Sastrohadiwiryono, Cetakan ke II 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

### 2. Peraturan perundangan

Undang –Undang Dasar Tahun 1945.

Kitab Undang Hukum Perdata.

Undang-undang No 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, No. PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-226/ME/2000 Tentang Upah Minimum.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep 49 / MEN / 2004 Tentang Struktur dan Skala Upah.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Kep. No. 100 / MEN / 2004, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP 231/MEN/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 188.44 / 301 / KPTS / Tahun 2011 Tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Labuhan Batu Tahun 2011.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Perkebunan Milano dengan Serikat Pekerja PT. Perkebunan Milano Periode 2011-2013.

### 3. Internet

Henri. “*Teori-Teori Hukum*”, melalui, <http://www.Detik.com>, diakses tanggal 27/ 01/2012.

Samsul Maarif, “*Teori-Teori Tujuan Sebuah Negara*”, melalui <http://www.Unjabisnis.Net>, diakses tanggal 27/01/2012.

Zen Zanibar. “*Kerangka Pemahaman Filsafat Hukum*”, melalui <http://www.Google.com>, diakses tanggal 27/01/2012.

*Teori Keadilan John Rawls Pemahaman Sederhana Buku A Theory of justice*, melalui [www.google.com](http://www.google.com) , diakses 08 Februari 2012.

Agus Eko Munoraharjo- Last modified, Jan 22, 2010 02:38 Pm, melalui [www.Hcvnetwor.Org](http://www.Hcvnetwor.Org). Identifikasi HCV (High Conservation Values) PT. Perkebunan Milano, Propinsi Sumatera Utara, diakses tanggal 6 Maret 2012.