



Penerapan Perlindungan Hukum terhadap Buruh Ekspedisi yang Bekerja tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis di Kota Kendari

INFO PENULIS

Baharun
Universitas Sulawesi Tenggara

Suriani Bt Tolo
Universitas Sulawesi Tenggara
60.suriani@gmail.com

La Ode Bariun
Universitas Sulawesi Tenggara
direkturbariun@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 4, No. 1, April 2024
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Baharun, Tolo, S. B., & Bariun, L. O. (2024). Penerapan Perlindungan Hukum terhadap Buruh Ekspedisi yang Bekerja tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis di Kota Kendari. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (1), 163-174.

Abstrak

Penelitian ini sangat relevan mengingat perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan, khususnya setelah diterbitkannya Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang menimbulkan keprihatinan akan perlindungan hukum bagi pekerja. Salah satu perubahan yang menciptakan kekosongan hukum adalah Pasal 57 Perpu yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang kemudian menyoroti pentingnya konsistensi hukum dalam hubungan kerja untuk menciptakan kejelasan bagi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis dua aspek utama: pertama, bentuk penerapan perlindungan hukum terhadap buruh yang bekerja tanpa perjanjian tertulis; kedua, bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ideal untuk mencapai keadilan bagi buruh dan pengusaha. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan menggunakan data sekunder sebagai sumber informasi utama, didukung oleh data primer dari wawancara dengan narasumber yang kredibel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi buruh tanpa perjanjian tertulis terdiri dari tindakan preventif dan represif, namun masih terdapat kekurangan terutama dalam hal sanksi terhadap pelanggaran oleh pengusaha dan eksekusi putusan PHI. Di sisi lain, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terdapat tiga aspek penting yang harus diperhatikan: kejelasan aturan penerapan PKWT, penguatan kewenangan eksekusi pengadilan, dan peran aktif serikat buruh. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan untuk memperbaiki konsep perlindungan hukum bagi buruh dengan mengenalkan sanksi yang efektif terhadap pelanggaran oleh pengusaha serta memperkuat peran pengadilan dan serikat buruh dalam penyelesaian perselisihan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan harmonis bagi kedua belah pihak, sehingga kepentingan buruh dan pengusaha dapat terlindungi secara optimal, sekaligus menciptakan kestabilan dalam hubungan industrial.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Buruh, Perjanjian Tidak Tertulis, Hubungan Industrial

Abstract

This research is highly relevant considering the significant changes in labor regulations, especially following the issuance of Government Regulation Number 2 of 2022 concerning Job Creation, which has raised concerns regarding legal protection for workers. One of the changes that has created legal loopholes pertains to Article 57 of the Government Regulation, which regulates Fixed-Term Employment Agreements (PKWT), thereby highlighting the importance of legal consistency in employment relationships to provide clarity for workers. The research aims to examine and analyze two main aspects: firstly, the application of legal protection for workers who work without written agreements; secondly, the ideal forms of resolving industrial relations disputes to achieve fairness for both workers and employers. The research methodology employed is normative juridical, utilizing secondary data as the primary source of information, supported by primary data from interviews with credible sources. The research findings indicate that legal protection for workers without written agreements consists of both preventive and remedial actions, yet there are still shortcomings, particularly in terms of sanctions against employer violations and the enforcement of Industrial Relations Court (PHI) decisions. On the other hand, concerning the resolution of industrial relations disputes, three crucial aspects need attention: clarity in the implementation of PKWT rules, strengthening the judicial enforcement authority, and the active role of labor unions. Based on these findings, it is recommended to improve the concept of legal protection for workers by introducing effective sanctions against employer violations and strengthening the role of both the judiciary and labor unions in dispute resolution. These measures are expected to create a fair and harmonious working environment for both parties, ensuring the optimal protection of the interests of both workers and employers, while also fostering stability in industrial relations.

Keywords: Legal Protection, Workers, Unwritten Agreements, Industrial Relations

A. Pendahuluan

Indonesia, sebagai negara dengan populasi terbesar keempat di dunia, mengalami perkembangan ekonomi yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Transformasi ekonomi ini tidak hanya terjadi di tingkat nasional tetapi juga tercermin di berbagai kota di seluruh nusantara. Salah satu kota yang mengalami perkembangan tersebut adalah Kota Kendari, ibu kota Provinsi Sulawesi Tenggara.

Di Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, terdapat sejumlah perusahaan diantaranya PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril yang menggunakan buruh ekspedisi menciptakan dinamika yang signifikan dalam sektor industri dan bisnis. Namun, seiring dengan kemajuan tersebut, muncul fenomena yang menarik perhatian terkait dengan penggunaan buruh ekspedisi tanpa adanya perjanjian tertulis di sejumlah perusahaan. Perjanjian kerja, baik yang bersifat tertulis maupun lisan, umumnya menjadi dasar hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan.

Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran terkait penerapan perlindungan hukum terhadap buruh ekspedisi. Tanpa adanya landasan tertulis, menegakkan hak-hak pekerja dan menanggulangi pelanggaran hukum di lingkungan kerja menjadi semakin rumit. Perlindungan hukum bagi setiap pekerja bukan hanya sebagai bentuk keadilan, melainkan juga merupakan hak fundamental yang mendasari hubungan kerja yang sehat dan berkeadilan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu (Clarissa et al., 2023., & Hakim, 2021). Perlindungan terhadap pekerja juga melibatkan aspek teknis, seperti perlindungan terhadap pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja yang ditentukan (Ulansari, 2020).

Perubahan dalam regulasi ketenagakerjaan, seperti yang terjadi pasca diterbitkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, seringkali menimbulkan keprihatinan terutama terkait perlindungan hukum bagi pekerja. Salah satu perubahan yang menarik perhatian adalah terkait dengan ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dalam konteks tersebut, Pasal 57 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 57 UU

Ketenagakerjaan terkait PKWT, khususnya terkait konsekuensi hukum jika PKWT dibuat secara tidak tertulis (Pasal 81 Nomor 13 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2021). Hal ini menjadi perhatian karena menghapus konsekuensi hukum tersebut dapat dianggap sebagai langkah yang merugikan pekerja.

Meskipun Pasal 57 hanya menjelaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin, tanpa menyebutkan konsekuensi hukum jika tidak dipenuhi, hal ini menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja. Terlebih lagi, jika PKWT dibuat dalam dua bahasa dan terjadi perbedaan penafsiran, Pasal 57 menegaskan bahwa yang berlaku adalah versi PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Perubahan dalam ketentuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak lagi diikuti dengan konsekuensi hukum yang jelas dapat menimbulkan kekosongan hukum. Ketentuan yang sebelumnya menyatakan bahwa PKWT yang dibuat tidak tertulis dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (Pasal 57 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003), kini telah dihapus, meninggalkan ketidakpastian hukum.

Meskipun secara hukum PKWT harus dibuat secara tertulis, namun penghapusan konsekuensi hukum atas pelanggaran tersebut menghasilkan situasi di mana pelanggaran terhadap ketentuan formal tersebut tidak memiliki sanksi yang jelas. Hal ini menciptakan kekosongan hukum yang berpotensi membingungkan dan merugikan pekerja.

Inkonsistensi dalam ketentuan hukum terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memang dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian dalam praktik hukum ketenagakerjaan. Meskipun UU Cipta Kerja mensyaratkan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis, namun konsekuensi hukum atas pelanggaran terhadap persyaratan tersebut tidak dijelaskan secara tegas.

Dalam praktiknya, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis memiliki keunggulan dalam memastikan kepastian hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, sehingga memudahkan proses pembuktian dalam penyelesaian sengketa di kemudian hari. Namun, kekosongan hukum terkait konsekuensi atas PKWT yang dibuat secara tidak tertulis dapat menjadi masalah yang perlu diperhatikan.

Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang PKWT baik dalam bentuk tertulis maupun lisan menunjukkan adanya inkonsistensi hukum antara UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Hal ini menyoroti pentingnya harmonisasi dalam perundang-undangan untuk menciptakan kejelasan dan kepastian hukum dalam hubungan ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah".

Menurut Pasal 1313 KUH Perdata, perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Maksudnya bahwa suatu perjanjian adalah suatu *recht handling* (penegakan hukum) yang suatu perbuatan dimana oleh orang - orang bersangkutan ditujukan agar timbul akibat hukum. Dengan demikian, suatu perjanjian adalah hubungan timbal balik atau bilateral antar para pihak yang mengikatkan diri di dalamnya, disamping memperoleh hak-hak dari perjanjian tersebut juga menerima kewajiban- kewajiban sebagai bentuk konsekuensi atas hak-hak yang diperolehnya.

Berdasarkan konsep perjanjian, jelas bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum mengenai harta kekayaan antara dua pihak, dimana salah satu pihak berjanji atau dianggap tidak berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan pihak yang lain mempunyai hak untuk menuntut pemenuhan janji itu (Roy & Hasibuan, 2022). Selain itu, tanggung jawab notaris dalam pembuatan perjanjian dan konsekuensi tindakan mereka juga penting dalam proses hukum (Melinda & Djajaputr, 2021., & M Wau et al., 2022). Lebih lanjut, kajian mengenai perjanjian kerjasama dalam konteks jasa kontraktor memberikan wawasan mengenai kebebasan berkontrak dan penentuan syarat-syarat perjanjian tanpa campur tangan pihak lain, sepanjang tidak dilarang oleh Undang- Undang (Jihad & Subadi, 2022). Referensi-referensi ini secara kolektif berkontribusi pada pemahaman komprehensif tentang perjanjian dan implikasi hukumnya.

Perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan harus memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian baik secara subjektif maupun secara objektif sebagaimana diatur pada Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003.

Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha sangat penting dalam menetapkan syarat dan ketentuan kerja. Perjanjian kerja dan tanggung jawab yang diemban kedua belah pihak. Prinsip kepastian hukum dalam perjanjian antara pengusaha dan pekerja, serta menekankan pentingnya kejelasan dan kepastian dalam kontrak kerja (Gultom & Reresi, 2020). Perjanjian kerja merupakan hasil kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha yang mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, upah, tunjangan kesehatan, dan prosedur pemutusan hubungan kerja (Yusuf, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Ekspedisi Yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis di Kota Kendari".

B. Metodologi

Tipe penelitian ini adalah penelitian hukum empiris atau penelitian hukum sosiologis (Amiruddin & Asikin, 2010). Ada dua fokus yang menjadi kajian dalam penelitian hukum empiris yaitu sumber data dan subjek yang diteliti. Subjek yang diteliti dalam penelitian hukum empiris adalah perilaku hukum (*legal behavior*), sedangkan data yang digunakan adalah data primer.

Peneliti dalam hal ini memilih menggunakan pendekatan kualitatif, berdasarkan dari sifat data yang diperoleh bersumber dari informan yang sedikit dan berupa kasus sehingga pendekatan yang sesuai adalah pendekatan kualitatif (Kasiram, 2008).

Pendekatan ini digunakan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Namun, hasil penelitian ini nantinya tidak bisa digeneralisasi. Peneliti akan langsung terjun ke lapangan dalam menggali data dari para informan yang sudah ditentukan terlebih dulu.

Peneliti juga menggunakan data sekunder yang bersumber dari bahan bacaan serta peraturan perundang-undangan berkaitan sebagai sumber data yuridis.

Sumber data

Yang dimaksud sumber data penelitian adalah obyek dan nama data dapat diperoleh, diambil dan dikumpulkan (Arikunto, 2010). Sebagai penelitian yang berjenis penelitian hukum normatif kepustakaan maka basis utama data penelitian ini berasal dari data sekunder, baik yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tertier.

Penelitian ini juga dilakukan penelitian lapangan untuk mengambil data primer yang bertujuan untuk membantu menganalisis data sekunder yang dikumpulkan Selanjutnya terkait dengan terkait data sekunder, yang disebut juga bahan hukum Penulis menggunakan sumber bahan hukum (Peter, 2011) yaitu:

1. Bahan hukum primer, yaitu terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi, risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim:
 - a. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
 - b. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 - c. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
 - e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
 - f. Pada Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/25/PBI/2011 Tentang Prinsip Kehati-Hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain
 - g. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE 06/Men/VIII/2012 tentang Nota Pengawasan untuk PPHI.
 - h. Surat Edaran Dirjen PPK pada Kemenakertrans Nomor B.20/PPK/I/2014 tanggal 23 Januari 2014 tentang Kerahasiaan Nota Pengawasan.

- i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2020 tentang Tata Cara Pengawasan.
 - j. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. k. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 96/PUU-XI/2013. l. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014. m. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 3/PUU-XIV/2016.
2. Bahan Hukum sekunder, yaitu terdiri dari buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi. meliputi buku-buku ilmiah dibidang huku, makalah-makalah, Jurnal ilmiah, artikel ilmiah;
 3. Bahan hukum tertier, yaitu terdiri bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian normatif kepastakaan, pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka atau penelusuran kepastakaan untuk menghimpun data sekunder berupa bahan hukum, seperti peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan permasalahan penelitian. Agar tidak terjadi plagiarisme, langkah-langkah penelusuran kepastakaan dapat diatur dan diuraikan sebagai berikut:

1. Mengumpulkan dan menginventarisasi peraturan perundang-undangan, putusan-putusan, buku, dan sumber bacaan lain yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.
2. Melakukan klasifikasi terhadap peraturan perundang-undangan, buku, dan literatur lain yang telah dikumpulkan, dengan tujuan untuk membedakan antara bahan hukum primer dan sekunder.
3. Membaca, menelaah, dan mengutip informasi baik secara langsung maupun tidak langsung selama proses analisis penelitian.

Dalam penelitian normatif kepastakaan ini, meskipun jenis penelitian tersebut umumnya mengandalkan data sekunder dari studi pustaka, namun tetap diperoleh data primer melalui penelitian lapangan. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan wawancara yang dipandu oleh pedoman. Data primer ini diperoleh untuk mendukung atau membantu analisis data sekunder yang telah dikumpulkan. Data primer ini memberikan gambaran langsung tentang pelaksanaan bentuk perlindungan hukum terkait perubahan status perjanjian kerja dari waktu tertentu menjadi waktu tidak tertentu.

Proses pengumpulan data primer melibatkan 5 (lima) pihak yang diwawancarai, dengan peran masing-masing sebagai berikut:

1. Pejabat Pengawas Ketenagakerjaan: Bertanggung jawab atas pengawasan ketenagakerjaan.
2. Mediator Perselisihan Hubungan Industrial: Berperan sebagai perantara dalam penyelesaian perselisihan antara buruh dan pengusaha.
3. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial: Mewakili pihak yang menyelesaikan sengketa dalam tahap litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.
4. Buruh: Mewakili pihak penerima kerja.
5. Pengusaha: Mewakili pihak pemberi kerja atau majikan.

Analisis Data

Metode analisis bahan dan data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Pendekatan kualitatif mengacu pada analisis penelitian di mana temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Metode ini berfokus pada pemahaman dan penafsiran deskriptif makna suatu permasalahan hukum, khususnya terkait dengan bentuk perlindungan hukum.

Analisis kualitatif bertujuan untuk menggali pemahaman mendalam tentang konteks, nilai-nilai, dan makna di balik perubahan status perjanjian kerja dari waktu tertentu menjadi waktu tidak tertentu. Dalam konteks ini, penelitian kualitatif dapat melibatkan teknik seperti analisis isi, analisis naratif, atau pendekatan lain yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menjelaskan aspek-aspek kualitatif dari permasalahan hukum yang sedang diteliti. Analisis ini memberikan ruang bagi interpretasi yang lebih mendalam terhadap kompleksitas bentuk perlindungan hukum dalam konteks perubahan perjanjian kerja.

Miles dan Huberman ada 2 (dua) metode analisis data: Pertama, model analisis mengalir, dimana tiga komponen analisis (reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi) dilakukan saling menjalin dengan proses pengumpulan data dan menjalin bersamaan. Kedua, model interaksi, dimana komponen reduksi data dan sajian data dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data, setelah data terkumpul, maka tiga komponen analisis (reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi) berinteraksi.

Dalam metode ini digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pengumpulan data

Dalam hal ini peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan.

b. Reduksi data

Proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, mengabstrakkan dan transformasi data 'kasar' yang muncul dan menajamkan, menggolongkan, menyatukan dan membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

c. Penyajian data

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Menurut Miles (1992) penyajian data merupakan analisis merancang deretan dan kolom dalam sebuah metrik untuk data kualitatif dan menentukan jenis dan bentuk data dimasukkan ke dalam kotak-kotak metrik.

d. Menarik kesimpulan/verifikasi

Kesimpulan adalah suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan atau kesimpulan dapat ditinjau sebagaimana yang muncul dari data yang harus diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yaitu mencapai validitasnya (Mathew, & Huberman, 1992).

C. Hasil dan Pembahasan

Bentuk Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang

Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis

Dalam menjalankan kewajibannya, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan serangkaian peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja. Salah satunya adalah Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi pijakan utama dalam menjamin hak-hak dasar para pekerja serta memastikan adanya kesetaraan dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan peneliti di PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril Kota Kendari Sulawesi Tenggara dianggap sebagai pekerjaan yang sekali selesai atau sementara. Hal ini merujuk pada Pasal 59 ayat (1) huruf a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, di mana "pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara" termasuk dalam kategori pekerjaan untuk waktu tertentu yang biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) huruf a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat dilakukan jika pekerjaan tersebut memang sekali selesai dan bersifat sementara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril, terdapat beberapa temuan terkait praktik perjanjian kerja di perusahaan tersebut. Pertama, perjanjian kerja yang diberlakukan secara lisan tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal ini menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia serta huruf Latin.

Kedua, meskipun perjanjian kerja dilakukan secara lisan, PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril seharusnya membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, sesuai dengan yang diwajibkan oleh Pasal 63 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Ketiga, dalam perjanjian kerjanya, PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril mengisyaratkan adanya masa percobaan bagi pekerja baru. Namun, hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 58 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan.

Penggunaan perjanjian kerja secara lisan tanpa membuat versi tertulis dapat berdampak pada ketidakpastian dan potensi konflik di antara kedua belah pihak, baik pekerja maupun perusahaan. Perjanjian kerja yang tidak tertulis dapat menyebabkan kesulitan dalam menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta menyebabkan ketidakjelasan terkait jaminan-jaminan yang seharusnya diberikan kepada pekerja.

Perjanjian lisan yang dilakukan oleh PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril, tidak sesuai dengan ketentuan tersebut. Seharusnya, penerapan perjanjian kerja secara tertulis sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang merupakan langkah yang penting untuk memastikan perlindungan hukum yang memadai bagi kedua belah pihak. Ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk memastikan bahwa setiap perjanjian kerja disusun dengan jelas dan transparan, serta mematuhi semua peraturan yang berlaku. Jika perusahaan tidak mengikuti ketentuan-ketentuan ini, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan masalah hukum di masa depan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah terkait dengan perjanjian kerja, demi menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja.

Menurut peneliti, adanya perjanjian kerja secara tertulis antara pengusaha dan pekerja memang sangat penting untuk menjamin hak-hak kedua belah pihak. Meskipun secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha dianggap sederajat, dalam kenyataannya posisi pekerja seringkali lebih lemah karena keterbatasan akses terhadap sumber daya dan kekuatan tawar.

Melalui perjanjian kerja yang tertulis, hak-hak pekerja seperti hak mendapatkan perlindungan sosial, perlindungan upah, jaminan kesejahteraan, dan lainnya dapat dijamin dengan lebih baik. Perjanjian kerja yang jelas dan komprehensif juga dapat membantu mengurangi potensi kesenjangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menerapkan perjanjian kerja secara tertulis sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebagai upaya untuk menjaga keadilan dan perlindungan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Kontrak kerja yang dibuat secara tertulis dan memuat jangka waktu kerja dapat memberikan perlindungan kepada buruh terhadap pemberhentian hubungan kerja (PHK) secara tiba-tiba atau sepihak dari perusahaan. Dalam konteks ini, Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) menyatakan bahwa persetujuan antara kedua belah pihak tidak hanya mengikat apa yang secara tegas ditentukan di dalamnya, tetapi juga segala sesuatu yang menurut sifatnya persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang. Jika dalam kontrak kerja tertulis telah diatur jangka waktu kerja, baik itu untuk periode tertentu maupun periode yang tidak tertentu, maka kedua belah pihak harus mematuhi sesuai dengan persetujuan yang telah dibuat. Hal ini memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak dan mencegah terjadinya pemberhentian hubungan kerja yang tidak adil atau sepihak.

Kontrak kerja yang mencantumkan jangka waktu kerja juga dapat menjadi dasar yang kuat dalam menyelesaikan sengketa jika terjadi perselisihan antara pekerja dan perusahaan terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi kedua belah pihak untuk menghormati dan mematuhi ketentuan yang telah disepakati dalam kontrak kerja, sesuai dengan prinsip keadilan dan aturan hukum yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan sulit untuk dibuktikan secara hukum, sesuai dengan Pasal 1927 KUHP yang menyatakan bahwa pengakuan lisan di luar pengadilan tidak dapat dijadikan bukti, kecuali dengan saksi yang diizinkan. Oleh karena itu, disarankan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis. Hal ini akan memudahkan pembuktian dan menghindari perbedaan pendapat di masa depan. Campur tangan pemerintah diperlukan untuk memberikan perlindungan hukum agar hubungan kerja dapat adil dan melindungi hak asasi manusia, termasuk hak-hak pekerja.

Pasal 56 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan mengacu pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang dirancang khusus untuk pekerjaan dengan batasan waktu tertentu dan bukan untuk jangka waktu yang tidak terbatas (pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003). Artinya, hubungan kerja antara buruh dan pengusaha akan berakhir ketika jangka waktu perjanjian berakhir atau ketika pekerjaan telah selesai dilakukan. Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa awalnya PKWT hanya dapat digunakan untuk empat jenis pekerjaan, yaitu: Pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat

sementara, Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, maksimal 3 (tiga) tahun, Pekerjaan yang bersifat musiman, Pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau penajakan, dan bersifat tidak permanen (pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan memberikan ketentuan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diperpanjang atau diperbaharui. Kemudian, Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa PKWT yang ditetapkan untuk jangka waktu tertentu dapat berlangsung hingga maksimal 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali, dengan durasi perpanjangan maksimal 1 (satu) tahun. Selanjutnya, Pasal 59 ayat (5) menetapkan bahwa pengusaha yang berniat memperpanjang PKWT harus memberitahukan niatnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir.

Kemudian, pada Pasal 59 ayat (6), dijelaskan bahwa pembaruan PKWT hanya dapat dilakukan setelah melewati masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya PKWT yang lama. Pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan sekali dan memiliki batas waktu maksimal 2 (dua) tahun.

Menurut Mariam Darus Badruzaman, pentingnya membuat perjanjian kerja secara tertulis terkait dengan perlindungan bagi para pihak dalam perjanjian. Pasal 1320 KUHPerdara yang mengatur syarat sahnya perjanjian menegaskan bahwa bentuk suatu perjanjian dapat dipilih oleh masyarakat. Perjanjian yang dibuat secara tertulis memiliki kekuatan hukum untuk menunjukkan apakah seseorang melakukan wanprestasi. Jika perjanjian tertulis tersebut disangkal atau tidak diakui oleh pihak yang diduga melakukan wanprestasi, maka perjanjian tertulis tersebut tetap memiliki kekuatan hukum untuk membuktikan wanprestasi tersebut. Hal ini memberikan kepastian hukum bagi pihak yang ingin mengajukan tuntutan di hadapan pengadilan (Badruzaman, 1994).

Perubahan signifikan dalam ketentuan PKWT terjadi dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur aspek materiil dari perjanjian PKWT, mengalami perubahan yang cukup mencolok.

Pada UU Cipta Kerja, Pasal 59 Ayat (1) tetap menegaskan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Jenis- jenis pekerjaan tersebut mencakup: pekerjaan yang sekali selesai atau yang bersifat sementara, pekerjaan dengan perkiraan penyelesaian dalam waktu yang relatif singkat, pekerjaan musiman, pekerjaan terkait dengan produk baru atau kegiatan baru yang masih dalam tahap eksperimen, serta pekerjaan dengan sifat yang tidak tetap (Pasal 59 Ayat (1) UU, 2021). Namun, perubahan utama terjadi pada Pasal 59 Ayat (2), di mana pengaturan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap tetap dipertahankan. Namun, pengaturan terkait perpanjangan, pembaharuan, dan lamanya masa PKWT yang sebelumnya ada pada Pasal 59 Ayat (3), (4), dan (6) UU Ketenagakerjaan dihilangkan dalam UU Cipta Kerja.

Mengenai tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis di PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril, Peneliti menemukan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004, peraturan tersebut tidak mengatur konsekuensi hukum jika pencatatan tidak dilakukan.

Perubahan UU Ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja mempertahankan pentingnya norma akibat hukum dari pelanggaran terhadap syarat-syarat PKWT. Jika suatu jenis pekerjaan tidak memenuhi syarat-syarat yang mengizinkan penggunaan PKWT, dan PKWT tetap diterapkan, maka secara hukum PKWT tersebut dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini diatur dalam Pasal 59 ayat (3) perubahan UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja (Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

Pendapat Ari Hernawan tentang perubahan dalam UU Ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja menggarisbawahi pergeseran dalam dinamika hubungan antara buruh dan pengusaha. Dengan menghilangkan persyaratan tertentu, seperti kontrak tertulis dalam PKWT dan memberikan keleluasaan pada buruh dan pengusaha untuk menentukan lamanya masa kerja dan penambahannya, pemerintah seolah melepaskan tanggung jawabnya dalam menetapkan batasan-batasan yang melindungi buruh kontrak (Hernawan, at.al, 2022).

Lebih lanjut Ari Hernawan menyatakan ketentuan tersebut sejalan dengan kebijakan pasar buruh fleksibel (Hernawan, at.al, 2022), dimana kontrak kerja didasarkan pada

kesukarelaan, sebuah hubungan kontraktual. Tiap pihak memiliki kesempatan untuk masuk atau menghentikan pekerjaan atas dasar kesepakatan. Dengan pertimbangan rasional buruh bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, sebaliknya pengusaha juga bebas memilih buruh yang akan dipekerjakan. ndangan tersebut menekankan pada konsep kebebasan dan tanggung jawab individual dalam hubungan kerja antara buruh dan pengusaha. Dengan memperbolehkan penambahan masa kerja yang ditentukan oleh kesepakatan antara karyawan dan pengusaha, pandangan ini menyoroti kemandirian dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan.

Menurut sudut pandang ini, campur tangan negara dianggap tidak perlu dalam mengatur hubungan kerja, karena pihak-pihak yang terlibat dianggap memiliki kapasitas untuk menjaga dan mengelola hubungan kerja mereka sendiri. Ini juga mencerminkan pandangan bahwa kebebasan dalam pasar tenaga kerja dapat mendorong inovasi, fleksibilitas, dan efisiensi dalam dunia kerja.

Kepastian terhadap keberlanjutan hubungan kerja sangatlah penting bagi para pekerja. Pengusaha akan lebih diuntungkan dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, jika hubungan kerja berakhir dan pengusaha tidak melanjutkannya, pengusaha tidak memiliki kewajiban memberikan pesangon atau hak-hak lainnya kepada pekerja, sebagaimana yang terjadi pada pekerja waktu tertentu.

Dampak dari ketidakpastian ini jelas terasa bagi para pekerja, seperti yang dialami oleh karyawan PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril. Mereka menghadapi ketidakpastian terkait nasib pekerjaan mereka dan kemungkinan kehilangan mata pencaharian, yang akan berdampak pada kesulitan dalam menafkahi keluarga.

Menurut peneliti, perusahaan seharusnya mematuhi aturan perundang-undangan yang berlaku untuk menghindari terjadinya permasalahan yang merugikan kedua belah pihak. Tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi hak asasi manusia para pekerja. Oleh karena itu, hak dan kewajiban kedua belah pihak harus dipenuhi dengan baik, dan perusahaan yang memutuskan hubungan kerja secara tiba-tiba harus bertanggung jawab terhadap hak-hak karyawan yang terkena dampaknya. Implementasi peraturan perundang-undangan dengan baik adalah kunci untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja.

Waktu Kerja

Permasalahan terkait waktu kerja di PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril mencakup beberapa aspek yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Pertama, jam kerja yang diberlakukan di perusahaan tersebut melebihi ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang tersebut menegaskan bahwa waktu kerja yang sah adalah maksimal 7 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk pekerjaan selama 6 hari dalam seminggu, atau 8 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk pekerjaan selama 5 hari dalam seminggu. Namun, di PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril, jam kerja para pekerja mencapai 9 jam per hari, yang jelas melampaui batas yang diizinkan.

Kedua, terdapat masalah terkait jam lembur di PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril. Meskipun pekerja mendapatkan upah lembur dan uang makan untuk kerja lembur, jam lembur kerja sering kali melebihi batas yang diizinkan oleh undang-undang. Pasal 78 ayat (1) b Undang-Undang No.13 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa waktu lembur kerja hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari atau 14 jam dalam 1 minggu.

Dalam hasil wawancara dengan karyawan PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril, terungkap bahwa meskipun jam lembur kerja melebihi waktu yang telah ditentukan, upah lembur tidak ditambahkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini menunjukkan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dalam hal upah yang seharusnya diterima.

Menurut peneliti, untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu menerapkan peraturan perundang-undangan yang mengatur waktu kerja dengan tepat. Selain itu, setiap kerja lembur harus didasarkan pada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan. Langkah-langkah ini diambil untuk memastikan perlindungan terhadap waktu kerja pekerja, serta untuk memberikan waktu istirahat yang memadai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mematuhi ketentuan waktu kerja yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini akan memastikan bahwa pekerja

dapat bekerja dengan efisien tanpa diberatkan oleh beban kerja yang berlebihan, serta untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi sesuai dengan hukum.

Jaminan Sosial

Masalah terkait ketidakditerimanya jaminan sosial oleh karyawan PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril menunjukkan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Pasal 99 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang No.3 Tahun 1992 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja, yang harus dilaksanakan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Namun, PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril tidak memberikan jaminan sosial kepada para pekerjanya, yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 yang menyatakan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja. Selain itu, Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang BPJS juga menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Peneliti menyoroti pentingnya jaminan sosial bagi para pekerja untuk memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko yang mungkin terjadi, seperti kecelakaan kerja, sakit, persalinan, hari tua, dan bahkan risiko meninggal dunia. Dengan adanya jaminan sosial dari BPJS Ketenagakerjaan, hak-hak para pekerja dapat tetap terjamin dengan layak.

Oleh karena itu, perusahaan seharusnya memberikan jaminan sosial kepada para pekerjanya untuk mempertahankan produktivitas dan stabilitas perusahaan. Langkah ini tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kesejahteraan para pekerjanya.

Upaya menjaga keselamatan, ketenangan, dan kesehatan para pekerja adalah suatu keharusan yang tak terbantahkan, mengingat peran penting mereka bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat secara keseluruhan. Dalam menjalankan pekerjaan, perlu dipastikan bahwa pekerja dapat bekerja dengan kondisi yang aman dan mendukung, serta memastikan bahwa aspek kesehatan mereka terjaga dengan baik.

Perlindungan hukum menjadi landasan penting dalam upaya ini. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti memberikan panduan, santunan, atau pun meningkatkan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia, serta menyediakan perlindungan fisik dan sosial-ekonomi melalui norma-norma yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Perlindungan terhadap pekerja dan buruh adalah landasan penting untuk menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi dalam lingkungan kerja. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi para pekerja dan keluarga mereka, sejalan dengan kemajuan dunia usaha.

Namun, pada kenyataannya, di PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril, perlindungan terhadap buruh masih belum memadai. Beberapa aspek perlindungan yang seharusnya diberikan kepada buruh, seperti kontrak kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, dan pengupahan yang merata, masih belum terpenuhi.

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa ketiadaan kontrak kerja di PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril berdampak pada ketidakpenuhan perlindungan terhadap karyawan. Perlindungan tersebut mencakup aspek sosial, ekonomi, dan teknis yang seharusnya menjadi hak bagi setiap pekerja.

Perlindungan ekonomis merupakan upaya untuk memastikan bahwa setiap pekerja memperoleh penghasilan yang cukup dan layak untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan penghidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Namun, dari hasil penelitian terungkap bahwa di PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril, upah yang diterima oleh karyawan tidak selalu mencapai Upah Minimum Regional (UMR), terutama bagi pekerja baru. Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari UMR.

Upah minimum, sebagaimana dijelaskan di atas, ditujukan untuk memastikan pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Pengusaha dilarang membayar upah yang lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Pengaturan upah yang disepakati antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja tidak boleh melanggar atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ada perjanjian semacam itu, maka perjanjian tersebut

tidak sah secara hukum, dan pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Husni, 2008).

Perlindungan sosial merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk menghadapi risiko tertentu, seperti sakit, kehamilan, atau masa pensiun. Program jaminan sosial, seperti Jamsostek, memberikan jaminan atas berbagai risiko tersebut. Namun, dari hasil penelitian, ditemukan bahwa PT. Samas Agung Trans,

PT Untung Anaugi, dan PT. Asril tidak memberikan perlindungan sosial kepada karyawannya. Misalnya, biaya pengobatan saat sakit harus ditanggung sendiri oleh karyawan, dan jika sakit saat bekerja, mereka hanya boleh pulang lebih awal atau istirahat.

Kenyataan ini bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 99 UU No.13 Tahun 2003 yang menegaskan hak setiap pekerja dan keluarganya untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja seperti Jamsostek. Selain itu, program jaminan sosial tenaga kerja, seperti yang diatur dalam UU No.3 Tahun 1992, menetapkan bahwa badan penyelenggara, seperti PT (persero) Jamsostek, harus menyelenggarakan empat program pokok yang mencakup pekerja yang memenuhi syarat tertentu, seperti jumlah pekerja atau besaran upah minimum (Asyhadie, 2007).

Perlindungan teknis, khususnya keselamatan kerja, adalah upaya untuk melindungi pekerja dari bahaya yang dapat timbul akibat alat kerja atau bahan yang digunakan dalam pekerjaan. Namun, dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Samas Agung Trans, PT Untung Anaugi, dan PT. Asril, peneliti menemukan bahwa karyawan tersebut tidak mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan kerja.

Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 86 ayat (1) UUK yang menegaskan bahwa setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, Pasal 87 ayat (1) juga menegaskan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Perlindungan keselamatan kerja bukan hanya penting untuk melindungi pekerja, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, jaminan kecelakaan kerja mencakup berbagai hal, seperti biaya pengangkutan, pemeriksaan, pengobatan, rehabilitasi, dan santunan untuk pekerja yang tidak dapat bekerja sementara, cacat fisik atau mental, dan kematian (Wijayanti, 2017).

Menurut peneliti, perusahaan seharusnya memberikan jaminan sosial kepada pekerja sebagai upaya untuk menjamin kesejahteraan mereka. Ini karena pekerja telah memberikan kontribusi tenaga kerja mereka untuk bekerja di perusahaan. Dalam ajaran Islam, ditegaskan pentingnya menerapkan konsep keadilan dan kesetaraan antara pekerja dan perusahaan, sehingga keduanya dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan prinsip akad dan perundang-undangan.

D. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Perlindungan hukum untuk buruh tanpa perjanjian tertulis, khususnya terkait perubahan dari PKWT menjadi PKWTT karena pelanggaran oleh pengusaha, terdiri dari dua hal: perlindungan sebelum masalah muncul (*preventif*) dan penyelesaian masalah setelah terjadi (*represif*). Namun, kekurangan terjadi karena tidak ada sanksi untuk pengusaha yang melanggar aturan, dan masalah eksekusi putusan PHI sering hanya berakhir di kertas. Oleh karena itu, konsep perlindungan hukum perlu diperbaiki untuk memastikan keadilan bagi buruh.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, berikut adalah dua saran untuk memperbaiki konsep perlindungan hukum bagi buruh:

1. Pengenalan Sanksi yang Efektif

Perlu dibuat undang-undang yang memberikan sanksi jelas kepada pengusaha yang melanggar aturan terkait perubahan dari PKWT menjadi PKWTT, serta penegakan yang ketat terhadap sanksi tersebut.

E. Referensi

- Abdulkadir, M. (1992). *Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Sakti.
- Amiruddin & Asikin, A. (2010). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Ari, H. (2018). *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, UII Press, Yogyakarta.
- Asri, W. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Badruzaman, M. D. (1994). *Aneka Hukum Bisnis*, Cetakan 1, Alumni, Jakarta.
- Boediningsih, Widyawati, & Cahyono, S. B. (2024). Kerjasama Antara Kelembagaan Bawaslu Dan KPU Dalam Penyelenggaraan Pemilu Tahun 2024 Di Tinjau Dari Hukum Tata Negara Di Indonesia. *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian*, 1.4, 288–301
- Clarissa, Rasji, & Susanto, A. (2023). Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, and Provinsi D K I Jakarta, *Proses Penentuan Upah Dan Perlindungan Hukum Hak Pekerja Di Indonesia*, *JLBE: Journal of Law Education and Business*, 1.2, 109–13
- Gultom, A. F., & Reresi, M. (2020). Kritik Warga Pada Ruu Omnibus Law dalam Paradigma Critical Legal Studies', *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 10(1), 38–47
- Hadjon, Phillipus. M, (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya.
- Hakim, L. (2021), *Membangun Paradigma Hukum HAM Indonesia Berbasis Kewajiban Asasi Manusia Developing Paradigm of Indonesian Rights Obligation*, *Jurnal Konstitusi*, 18(4), 869–97
- Hernawan, Ari. (2022). Pasar, and Buruh Fleksibel, 'Keberadaan Pasar Buruh Fleksibel Di Indonesia Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', *Jurnal Kertha Patrika*, 44(1), 62–81
<https://doi.org/10.30813/bm>.
- Husni. L. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,
- Husni. L. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jihad, A., & Subadi, E. J. (2022). Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerjasama Dalam Layanan Jasa Kontraktor Antara PT . Permata Karya Lombok Dengan PT.Jaya Raharja, *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, 2(2), 495–503
- M Friedman, L. (1975). *The Legal System, (A Social Science Perspective)*. New York: Russell Sage Fondation.
- Melinda, Sendy, & Djajaputr, G. (2021). Pembuatan Akta Notaris Di Luar Wilayah Jabatannya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris', *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(7), 3521–41
- Peter, M. M. (2011). *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Roy, Sahlan, & Hasibuan, M. (2022). Nilai Keadilan Sebagai Landasan Putusan Sengketa Wanprestasi : Studi Putusan Nomor 5 / Ptd . Sus-BPSK / 2017 / PN . Lmj', *Jurnal Suara Hukum*, 4(2), 243–264
- Sholeh, M. (2007). *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia*.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Ulansari, A. A. (2020). Perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja (studi pada perusahaan ud . Indra jaya seafood supplier), *Jurnal Preferensi Hukum*, 1(2), 121–27
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan perubahannya pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja.
- Yusuf, L. M. (2022). Pengaruh Collective Bargaining Agreement Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Komitmen Organisasi Di Pt Internusa Caterindo Selama Masa Pandemi Covid-19 The Effect of Collective Bargaining Agreement and Perceived Organ', *Business Management Journal*, 18(1), 61–74
- Zaeni, A. (2007). *HUKUM KERJA: Hukum Ketenagakerjaan dengan hubungan kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.