

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi

1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam melaksanakan tugasnya pasti memiliki kedudukan, tugas dan fungsi. Mengenai kedudukan, tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi telah diatur dalam Peraturan Bupati Kabupaten Bekasi Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi.

a. Fungsi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang Pelatihan kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas.
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintah daerah dan pelayanan umum bidang Pelatihan Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas.

- 3) Pembinaan pelaksanaan tugas dan evaluasi bidang Pelatihan Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas.
- 4) Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Tugas

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi memiliki tugas pokok untuk dapat melaksanakan kewenangan dibidang tenaga kerja.

c. Visi dan Misi

- 1) Visi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi

“Terwujudnya tenaga kerja yang handal dan berdaya saing”

- 2) Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi

- a) Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya
- b) Meningkatkan kenyamanan berusaha dan ketenangan bekerja
- c) Meningkatkan keterampilan pekerja melalui pendidikan dan pelatihan
- d) Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis bagi pekerja dan pengusaha
- e) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja

- f) Meningkatkan standar pelayanan di bidang ketenagakerjaan
- d. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Bekasi terdiri dari:
- 1) Kepala Dinas Tenaga Kerja
 - 2) Sekertaris Dinas Tenaga Kerja, membawahkan:
 - a) Kepala Bagian Perencanaan
 - b) Kepala Bagian Sub Keuangan
 - c) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 3) Bidang Pelatihan Kerja, membawahkan:
 - a) Seksi Kelembagaan dan Pelatihan
 - b) Seksi Penyelenggaraan Pelatihan
 - c) Seksi Sertifikasi Kompetensi
 - 4) Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahkan:
 - a) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 - b) Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negri
 - c) Seksi Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi
 - 5) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja:
 - a) Seksi Persyaratan Kerja
 - b) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial

- c) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 6) Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktif
 - a) Seksi Informasi Pasar Kerja
 - b) Seksi Pelatihan dan Konsultasi Produktifitas
 - c) Seksi Pengukuran dan Analisa Produktivitas
- 7) (UPTD) Pelatihan Kerja
 - a) Kepala Sub Bagian TU Pelatihan Kerja

Peraturan Bupati Kabupaten Bekasi Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi adalah sebagai berikut:¹

- a. Kepala Dinas mempunyai tugas pokok untuk merumuskan, menyelenggarakan, membina dan mengevaluasi urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan pada bidang ketenagakerjaan yang meliputi Pelatihan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas.
- b. Sekertaris Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok untuk memimpin, mengatur, mengkoordinas dan mengendalikan kegiatan oprasional administrasi umum, keuangan dan kepegawaian serta

¹ Peraturan Bupati Bekasi Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi.

pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan pada Dinas Tenaga Kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, Sekertaris Dinas mempunyai Fungsi:

- 1) Perencanaan oprasional kegitan administrasi umum keuangan dan kepegawaian.
 - 2) Pengendalian dan pembinaan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian serta perencanaan evaluasi dan pelaporan.
 - 3) Pengoordinasian penyusunan program dan laporan bidang-bidang.
 - 4) Pelaksanaan tugas lain yangdiberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- c. Bidang Pelatihan Kerja mempunyai tugas pokok untuk merencanakan, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kelembagaan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (1), Bidang Pelatihan Kerja mempunyai tugas:
- 1) Perencanaan oprasional urusan akreditasi dan sertifikasi, pengembangan produktivitas kerja dan kelembagaan pelatihan kerja.
 - 2) Pengelolaan urusan akreditasi dan sertikasi dan sertifikasi, pengembangan produktivitas kerja dan kelembagaan pelatihan kerja.

- 3) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan akreditasi dan sertifikasi, pengembangan produktivitas kerja dan kelembagaan pelatihan kerja.
 - 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan penempatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja luar negeri dan pengembangan, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi. Untuk melakukan tugas pokok sebagaimana dimaksud Pasal 25 ayat (1), Bidang Perluasan Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi:
- 1) Perencanaan operasional urusan penempatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja luar negeri dan pengembangan, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi.
 - 2) Pengelolaan urusan penempatan tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja luar negeri dan pengembangan, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi.
 - 3) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- e. Bidang hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan kegiatan pencegahan perselisihan, pembinaan hubungan industrial, pemutusan

hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 Bidang hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai Fungsi:

- 1) Penyusunan bahan kebijakan teknis pencegahan perselisihan dan pembinaan hubungan industrial.
 - 2) Penyusunan bahan kebijakan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.
 - 3) Pengelolaan pelaksanaan pelayanan umum di bidang pencegahan perselisihan, pembinaan hubungan industrial, penyelesaian pemutusan hubungan industrial dan pemutusan hubungankerja serta kelembagaan hubungan industrial.
 - 4) Penyelenggaraan kegiatan pencegahan perselisihan, pembinaan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan, pemutusan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja serta kelembagaan hubungan industrial.
- f. Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas memiliki tugas pokok untuk menyelenggarakan kegiatan informasi Pasar Kerja, Pelatihan dan Konsultasi Produktivitas dan Pengukuran dan Analisa Produktivitas. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Pasal 42 Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan bahan kebijakan teknis informasi pasar kerja, pelatihan dan konsultasi produktivitas dan pengukuran dan analisa produktivitas.
 - 2) Pengelolaan pelaksanaan pelayanan umum di bidang informasi pasar kerja, pelatihan dan konsultasi produktivitas dan pengukuran dan analisa produktivitas.
 - 3) Penyelenggaraan kegiatan informasi pasar kerja, pelatihan dan konsultasi produktivitas dan pengukuran dan analisa produktivitas.
- g. (UPTD) Pelatihan Kerja dan Kelompok Jabatan Fungsional memiliki tugas pokok untuk melaksanakan sebagaimana kegiatan Dinas sesuai dengan kebutuhan.

2. Gambaran Umum PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi

Salah satu perusahaan swasta Kabupaten Bekasi yang menggunakan jasa pekerja tidak tetap adalah PT Suzuki Indomobil Motor dimana PT Suzuki Indomobil Motor merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri yang memproduksi motor, mobil dan motor tempel (*outboard marine*). PT Suzuki Indomobil Motor merupakan salah satu perusahaan otomotif yang memproduksi kendaraan roda dua dan roda empat, perusahaan ini merupakan perusahaan anak cabang dari *Suzuki Motor Corporation*, Induk dari Suzuki Group yang terpusat di Negara Jepang. Dimana PT Suzuki Indomobil Motor memiliki visi untuk menjadi

perusahaan yang dihargai dan dikagumi di Negara Indonesia, lalu misi dari PT Suzuki Indomobil Motor adalah untuk dapat meningkatkan pertumbuhan dan pembangunan suatu perusahaan yang berimbang berdasarkan dengan asas kerja keras yang telah terintegrasi dan kebersamaan untuk selalu mencapai hasil yang lebih baik dalam mendahului harapan konsumen.²

Suzuki Indomobil Motor merupakan suatu perusahaan yang berdiri pada tahun 1970, dengan nama awal *PT Indohero Steel & Engineering Co*, yang memproduksi kendaraan bermerek Suzuki, dimana seiring dengan perkembangan dari perusahaan maka untuk memenuhi program lokalisasi maka mulai muncul PT Suzuki Indonesia Manufacturing sebagai salah satu industri dalam pembuatan komponen sepeda motor maupun untuk semua jenis model kendaraan, *Indomobil Suzuki Intenational (ISI)* berubah menjadi *PT Suzuki Indomobil Motor (SIM)* yang merupakan sebuah perusahaan dengan sistem penanaman modal asing yang memiliki 5 perusahaan, yaitu:

- a. *PT Indohero Steel & Engineering Co*
- b. *PT Indomobil Utama*
- c. *PT Suzuki Indonesia Manufacturing*

²Rycopracosho, *Sejarah PT Suzuki Indomobil Motor*, 10 Januari 2016, <https://rycopracosho.wordpress.com/2016/01/10/sejarah-pt-suzuki-indomobil-motor/>, diakses pada 03 Maret 2019 pukul 21.12 WIB

d. *PT Suzuki Engine Industry*

e. *PT First Chemica Industry*

Kelima perusahaan tersebut akhirnya bergabung dengan persetujuan dari Presiden Republik Indonesia melalui surat pemberitahuan tentang Persetujuan Presiden dari ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 05/I/PMA/90 tertanggal 1 januari 1990. Kantor pusat ini didukung oleh 600 pekerja sedangkan untuk lokasi Perusahaannya tersebar di beberapa tempat yaitu daerah Pulogadung, Cakung dan Bekasi. Pusat perakitan kendaraan Suzuki memiliki pekerja/buruh dengan jumlah kurang lebih 6000 orang dengan berkapasitas produksi 100.000 unit mobil dan 1.200.000 unit sepeda motor untuk produksi pertahunnya. Untuk melakukan pusat perakitan terbagi dilima bagian kota dan terbagi menjadi lima lokasi, yaitu:³

a. *Perakitan Engine* (Plant Cakung, Jakarta Timur)

Plant cakung berdiri diatas area tanah seluas 80.540 M dan memiliki jumlah pekerja/buruh sebanyak kurang lebih 634, diperusahaan ini berfungsi untuk memproduksi berbagai macam komponen dan bagian dari pada sepeda motor dan mobil, dengan menggunakan proses *Shearing, Pressing, Welding, Assembling Engine*

³ Hasil Wawancara dengan Narasumber: Yanuar., S.H, Bagian Hubungan Industrial PT.Suzuki Indomobil Motor Plant Pulogadung, Jakarta Timur 27 Februari 2019

Bending, Buffing, Machining Die Casting, dan di perusahaan ini tempat untuk merakit berbagai macam peralatan transmisi dan kemudi baik sepeda motor maupun mobil dengan menggunakan teknologi yang canggih.

b. *Service & Sels* (Plant Pulogadung, Jakarta Timur)

Plant Pulogadung berdiri di area tanah seluas 39.555 M dan memiliki 600 pekerja, di bagian ini tidak banyak terdapat aktivitas untuk melakukan perakitan kendaraan roda dua maupun roda empat, karena di Plant ini hanya dipergunakan sebagai tempat service dan sales untuk kendaraan Suzuki dan sebagai pusat perkantoran untuk perusahaan Suzuki bagian Plant Cakung.

c. *Perakitan Motor* (Plant Tambun I)

Plant Tambun I ini memiliki sekitar 1128 orang pekerja/buruh, dibagian plant ini merupakan tempat untuk melakukan produksi, dan perakitan berbagai macam komponen kendaraan roda dua, dan Plant ini yang memproduksi kendaraan roda dua hingga benar-benar siap untuk dipasarkan.

d. *Perakitan Mobil* (Plant Tambun II)

Plant tambun II ini merupakan tempat untuk memproduksi kendaraan roda empat, ditempat ini dilakukan pengepresan, pengelasan serta perakitan kendaraan roda empat Suzuki dengan menggunakan alat-alat yang berteknologi tinggi. Plant Tambun II ini

memiliki kurang lebih 1424 pekerja/buruh, dibagian ini yang akan mempersiapkan kendaraan roda empat hingga benar-benar siap untuk dipasarkan.

e. Plant Spare Part

Guna untuk memberikan pelayanan jual beli bagi pemilik kendaraan bermerek Suzuki, dibagian ini yang menyiapkan berbagai macam suku cadang asli, untuk dapat memberikan kemudahan bagi para pelanggan dalam mencari suku cadang bagi kendaraan baik roda dua atau kendaraan roda empat.

B. Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Tidak Tetap

1. Hak-Hak Pekerja Tidak Tetap Berdasarkan Dengan Perundang-Undangan

Perlindungan hukum merupakan salah satu hak bagi pekerja, perlindungan hukum terhadap pekerja ini dimaksudkan untuk dapat menjamin hak-hak dasar bagi pekerja untuk dapat diperlakukan sama tanpa adanya diskriminasi sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Hak-hak yang dapat diterima oleh pekerja, baik pekerja yang memiliki status sebagai pekerja tetap ataupun tidak tetap memiliki hak yang sama, hak yang membedakan antara pekerja tetap dengan tidak tetap hanya terletak pada hak atas pesangon yang dapat diterima oleh pekerja tetap tetapi tidak dapat diterima oleh pekerja tidak tetap, hal ini dapat terjadi karena di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menetapkan bahwa pekerja tidak tetap tidak dapat menerima pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Perlindungan hak-hak pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1) Hak atas pekerjaan

Hak atas suatu pekerjaan merupakan salah satu hak mutlak bagi pekerja seperti yang telah tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang telah menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan sebuah kehidupan yang layak. Dalam hak ini pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan di suatu perusahaan, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Perlindungan Hak Atas Upah

Perlindungan dalam melakukan pembayaran upah bagi pekerja pemerintah telah mengeluarkan kebijakan dalam menentukan batas minimum bagi upah pekerja. Pemerintah menetapkan upah minimum bagi para pekerja disetiap daerah berdasarkan dengan kebutuhan hidup dan berdasarkan dari produktivitas dan pertumbuhan perekonomian disetiap daerah. Adanya upah minimum ini merupakan salah satu upaya dalam pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi para pekerja dan keluarganya.

Upah minimum merupakan upah paling rendah yang dapat diterima oleh seorang pekerja. Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan amanat kepada para pengusaha untuk melakukan penyusunan dan skala upah dengan memperhatikan masa kerja, golongan, pendidikan, dan kompetensi. Dengan adanya penyusunan skala upah ini diharapkan tidak akan timbulnya kesenjangan antara pekerja disetiap tingkatan dan dapat mencegah ketidakadilan antar pekerja. Lalu terdapat Pasal 94 Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengatur mengenai pembuatan komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan mengenai kebijakan yang tercakup dalam upah kerja sendiri meliputi:

- a) Upah minimum.
- b) Upah kerja lembur.
- c) Upah karena menjalankan hak sewaktu istirahat.
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya.
- e) Bentuk dan cara dalam pengupahan.
- f) Denda dan pemotongan upah.
- g) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- h) Struktur dan skala pengupahan yang proposional.

- i) Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.
- j) Upah untuk pembayaran perseorangan.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai pengertian upah, dimana upah adalah hak bagi pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Peraturan ketenagakerjaan melarang bagi pengusaha untuk melakukan diskriminasi dalam pemberian upah terhadap para pekerja, yang berdasarkan perbedaan jenis kelamin, suku, ras, agama dan juga status dari pekerja tersebut, baik pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap. Ada kondisi tertentu dimana pengusaha tetap wajib membayar upah bagi pekerja seperti yang telah terdapat dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a) Pekerja/buruh sakit hingga tidak dapat melakukan suatu pekerjaan.
- b) Pekerja perempuan yang sakit pada saat hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

- c) Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap agamanya.
- d) Pekerja tidak masuk bekerja karena pekerja tersebut menikah, menikahkan, membaptiskan anaknya atau menantu atau terdapat keluarga yang meninggal dunia.
- e) Pekerja bersedia untuk melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun terdapat halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha.
- f) Pekerja melaksanakan hak istirahatnya.
- g) Pekerja melaksanakan tugas serikat buruh atas suatu persetujuan dari pihak pengusaha.
- h) Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari pihak pengusaha.

Mengenai pengaturan upah bagi pekerja telah diatur dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu KEP.49/MEN/IV/2004. Sebagai suatu upaya untuk memberikan peningkatan dalam melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam bagian pengupahan, berdasarkan dengan ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai Dewan Pengupahan, dimana Dewan Pengupahan ini

dapat memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan mengenai kebijakan dalam pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional terdapat Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kota/ Kabupaten.

3) Hak Jaminan Sosial Pekerja

Setiap pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan akan menghadapi resiko, maka pekerja memerlukan suatu instrument atau alat yang dapat mengurangi bahkan mencegah timbulnya resiko dalam melakukan pekerjaan tersebut. Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana setiap pekerja berhak untuk memperoleh suatu jaminan sosial tenaga kerja. Pelaksanaan mengenai jaminan sosial ini telah diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jaminan sosial yang telah diatur dalam peraturan tersebut merupakan hak bagi setiap tenaga kerja dan merupakan kewajiban bagi pengusaha dalam melakukan pemenuhannya.

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja

terhadap resiko sosial ekonomi yang dapat menimpa pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun sampai meninggal dunia. Dengan adanya perlindungan ini diharapkan pekerja mendapatkan ketenangan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga produktivitas disuatu perusahaan dapat semakin meningkat.⁴

Berdasarkan dengan Pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992, ruang lingkup mengenai Jaminan Sosial meliputi:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja.
- b) Jaminan Kematian.
- c) Jaminan Hari Tua.
- d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- e) Hak-Hak Perkerja Kontrak selama Masa Kontrak Berlaku.

Selain itu dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak atas suatu jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya agar dapat terwujudnya pekerja yang sejahtera. Dalam Undang-Undang ini tidak memberikan perbedaan antara pekerja dengan status tetap dan pekerja yang memiliki status tidak tetap. Perlindungan ini merupakan salah satu perlindungan ekonomis dan

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagkerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2014, hlm 119

perlindungan sosial sebagaimana telah diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16, Pasal 31 ayat (1) dan Pasal 41 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial.

4) Hak Atas Keselamatan dan Kesehatan Pekerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan bagi pekerja merupakan salah satu hak dari pekerja yang telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan bagi pekerja untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan akibat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Keselamatan terhadap pekerja dapat diciptakan dari sistem keamanan yang diterapkan oleh pengusaha bagi pekerja, keamanan ditempat kerja bermaksud untuk dapat melindungi para pekerja ketika sedang melakukan pekerjaan dan melindungi fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan agar dalam melakukan suatu pekerjaan tidak timbul kecelakaan kerja, pengusaha harus membuat sebuah aturan yang harus dipatuhi oleh pekerja. Peraturan yang bertujuan untuk mencegah, mengurangi, dan menjamin pekerja mendapatkan perlindungan, sehingga sumber produksi dapat dimanfaatkan secara efisien sehingga proses produksi akan berjalan dengan lancar.

Pedoman dari Internasional Labour Organization (ILO) menjelaskan bahwa keselamatan kerja sangat penting untuk dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja, pedoman tersebut, yaitu:⁵

- a) Melindungi pekerja dari setiap kecelakaan kerja yang mungkin akan timbul dari pekerjaan yang dilakukan pekerja atau lingkungan kerja.
- b) Membantu pekerja dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.
- c) Memelihara atau memperbaiki keadaan fisik, mental, maupun sosial bagi para pekerja.
- d) Alat keselamatan kerja yang biasanya dipakai oleh tenaga kerja adalah masker, helm, kacamata, alat pelindung telinga dan alat pelindung lainnya berdasarkan profesi pekerja.

5) Hak Berorganisasi dan Berserikat

Hak pekerja untuk dapat ikut serta dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk memperjuangkan kepentingan dan hak dari pekerja itu sendiri, sehingga hak yang dapat diterima oleh pekerja telah terjamin oleh perusahaan. Dalam hak ini pekerja dapat berserikat dan berkumpul dengan tujuan untuk memperjuangkan apabila terdapat hak-hak pekerja yang tidak dijamin oleh pihak pengusaha. Hak untuk berorganisasi dan berserikat ini telah diatur dalam Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penjelasan dalam pasal tersebut

⁵ Unggul Priyadi, Mei 2013, "Pendamping Hukum Hak Pekerja (Usia Produktif) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan" diakses pada 08 April, Pukul 11.28 WIB

menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak untuk membentuk dan menjadi anggota dari serikat pekerja atau serikat buruh.

6) Hak Untuk Mendapatkan Suatu Perlakuan Yang Sama.

Berdasarkan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh suatu perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pihak pengusaha, artinya tidak boleh adanya diskriminasi antara pekerja/buruh yang satu dengan yang lainnya, terutama pada pekerja/buruh yang menyandang disabilitas.

7) Hak atas kebebasan bagi pekerja.

Dalam hal ini pekerja tidak diperbolehkan mendapatkan suatu paksaan dalam melakukan pekerjaan ataupun suatu tindakan tertentu diluar dari konteks pekerjaan yang dianggapnya tidak baik sekalipun itu baik menurut perusahaan tersebut. Tetapi pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan suatu pekerjaan penuh terhadap petunjuk dari perusahaan. Disisi lain pekerja/buruh juga wajib untuk menjaga rahasia dari perusahaan, berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

8) Hak atas mogok kerja

Berdasarkan penjelasan dalam Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan mogok kerja adalah suatu tindakan pekerja yang direncanakan dan

dilaksanakan secara bersama-sama dan serikat pekerja atau buruh untuk memperlambat atau menghentikan pekerjaan. Sedangkan secara yuridis mogok kerja diartikan sebagai suatu hak dasar bagi pekerja dan serikat pekerja yang dapat dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Dimana pekerja atau serikat buruh ini melakukan mogok kerja akibat gagalnya suatu perundingan yang dilakukan antara pekerja atau serikat buruh dengan pihak perusahaan yang bertujuan untuk melakukan suatu perubahan dalam perusahaan yang berkaitan dengan hak pekerja atau suatu hal yang berkaitan dengan kepentingan para pihak. Mengenai hak mogok bagi pekerja ini diatur dalam Pasal 137 sampai Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak pekerja untuk melakukan mogok kerja ini masih banyak yang belum diakui secara penuh bila tidak memenuhi prosedur mengenai mogok kerja sehingga sering terjadi diskriminalisasi. Hak untuk melakukan mogok kerja merupakan hak kolektif dari pekerja atau serikat buruh, hingga prinsip kriminalisasi tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum lagi setelah keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 021/PUU-1/2003.

Hak untuk melakukan mogok kerja akan dilindungi sepanjang mogok tersebut dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dalam undang-undang. Pekerja juga harus memahami bahwa mogok kerja yang menyimpang dari peraturan yang ada akan merugikan bagi pekerja itu

sendiri. Jika pekerja melakukan mogok kerja secara tidak sah dan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku maka pekerja tersebut akan dianggap melanggar aturan yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Dalam Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum melakukan mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pihak pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat terlebih dahulu.

2. Hak-Hak Pekerja Tidak Tetap di PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi

Salah satu tujuan dalam pembangunan sistem ketenagakerjaan adalah dengan cara memberikan perlindungan kepada pekerja, dimana hal tersebut merupakan salah satu wujud untuk memenuhi kesejahteraan bagi pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PT Suzuki Indomobil Motor merupakan suatu perusahaan yang mempekerjakan pekerja tidak tetap, dalam melaksanakan pemenuhan hak-hak bagi perkerja PT Suzuki Indomobil Motor telah memenuhi semua hak-hak bagi pekerja baik yang memiliki status tetap maupun tidak tetap. PT Suzuki Indomobil Motor dalam melakukan pemenuhan hak-hak bagi pekerja didasarkan pada perjanjian kerja bersama (PKB), dimana perjanjian

kerja bersama tersebut dibuat dan disepakati bersama oleh pihak perusahaan dan pihak serikat buruh, sehingga aturan-aturan yang terdapat di dalam perjanjian kerja bersama tersebut tidak merugikan bagi kedua belah pihak, baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja, karena serikat pekerja tersebut akan mementingkan hak-hak bagi pekerja agar dapat dijamin oleh perusahaan sedangkan pihak perusahaan akan memuat aturan-aturan yang tidak akan merugikan bagi perkembangan produksi perusahaan itu sendiri.

PT Suzuki Indomobil Motor dalam melakukan pemenuhan hak-hak terhadap pekerja tidak tetap telah terpenuhi dan telah sesuai dengan undang-undang, tetapi masih banyak terjadi pelanggaran yang berkenaan dengan hak pekerja di PT Suzuki Indomobil Motor, dimana pekerja dengan status tidak tetap dapat melakukan pekerjaan yang bersifat terus menerus sehingga pekerjaan tersebut akan bersifat tetap. Mengenai pelanggaran tersebut telah terdapat aturan yang mengatur mengenai jangka waktu pekerjaan bagi pekerja tidak tetap yang telah diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga pelanggaran terhadap hak pekerja di PT Suzuki Indomobil Motor yang terjadi dan dibiarkan saja tanpa adanya tindakan atas pelanggaran tersebut.

Berdasarkan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana didalamnya mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status tidak tetap. Perlindungan yang diberikan untuk pekerja tidak tetap tersebut bertujuan

untuk dapat melindungi hak-hak yang dimiliki pekerja serta dapat bebas dari segala bentuk tindakan diskriminasi dari pihak perusahaan dalam rangka untuk menciptakan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Walaupun dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak bagi pekerja di PT Suzuki Indomobil Motor telah terpenuhi dan telah menjamin hak pekerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan berdasarkan oleh undang-undang, tetap harus ada pengawasan dan pembinaan terhadap pengusaha dan pekerja yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja tidak tetap agar dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3. Pelanggaran Terhadap Pekerja Tidak Tetap di PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi

Suatu perusahaan dalam melakukan proses produksi membutuhkan tenaga kerja, tenaga kerja pada awal melakukan pekerjaan akan didasarkan oleh suatu perjanjian dengan perusahaan agar dapat melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut pembuatan perjanjian sudah pasti dilakukan oleh pekerja dan perusahaan. PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi merupakan salah satu perusahaan yang menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerja tidak tetap, dimana berdasarkan hasil penelitian rata-rata pekerjaan yang menggunakan jasa pekerja tidak tetap adalah semua bagian pekerjaan yang terdapat di perusahaan tersebut, asalkan tidak mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap hal tersebut tidak

dipermasalahan. Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu sendiri sudah memiliki dasar hukum yang telah mengatur mengenai jangka waktu maupun jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja tidak tetap, namun dalam praktiknya ternyata masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan.

Salah satu masalah yang muncul ialah adanya ketidak pastian hukum, seperti sulitnya upaya dalam melakukan suatu penegakan hukum terhadap pelanggar aturan hak bagi pekerja tidak tetap yang tidak diimbangi dengan sanksi yang tegas. Dalam hal ini pemerintah masih kurang tegas dalam pemberian sanksi terhadap para pelanggar aturan, pemberian sanksi bagi perusahaan yang menggunakan pekerja tidak tetap, tetapi memperkerjakan mereka pada pekerjaan yang bersifat tetap, mengenai pelanggaran tersebut tidak terdapat sanksi administrasi maupun sanksi pidana yang diterapkan bagi para pelanggar ketentuan tersebut, sanksi yang dapat diterima hanyalah perjanjian kerja dengan waktu tertentu tersebut akan berubah secara otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sehingga pekerja tidak tetap akan berubah statusnya secara otomatis menjadi pekerja tetap. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah merupakan suatu masalah yang membuat perusahaan dapat melakukan pelanggaran terhadap pekerja tidak tetap.

Sehingga hal ini dapat menimbulkan banyak permasalahan yang akan terjadi disuatu perusahaan, seperti adanya permasalahan mengenai kejelasan

nasib para pekerja dan jam kerja yang tidak sesuai dan masalah pengupahan. Pemerintah yang belum bisa bersikap tegas dalam menangani permasalahan mengenai pelanggaran terhadap pekerja tidak tetap ini membuat semakin terpuruknya hak-hak pekerja yang ada. Pelanggaran yang sangat sering dilakukan oleh suatu perusahaan adalah dengan mempekerjakan pekerja tidak tetap ke dalam bagian pekerjaan yang bersifat terus menerus atau tetap, dimana pekerjaan ini seharusnya dilakukan oleh pekerja yang memiliki status sebagai pekerja tetap.

Selain itu perusahaan juga sering melakukan pelanggaran mengenai jenis pekerjaan yang boleh dikerjakan oleh pekerja tidak tetap sesuai yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 itu sendiri hanya menjelaskan mengenai kriteria secara umum mengenai pekerja tidak tetap berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, lalu tidak dijelaskan mengenai sektor pekerjaan apa saja yang dapat dilakukan oleh pekerja tidak tetap, sehingga dapat membuat suatu perusahaan dengan mudahnya melakukan pelanggaran. Pelanggaran yang sering dilakukan oleh suatu perusahaan juga terkait dengan pelanggaran mengenai batas waktu kerja yang telah ditetapkan bagi para pekerja tidak tetap berdasarkan Pasal 59 ayat (1) butir ke 2 (dua) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja tidak tetap, paling lama pekerjaan tersebut dapat diselesaikan selama 3 tahun, namun kenyataannya banyak perusahaan yang tetap mempekerjakan

pekerja dengan memperpanjang waktu yang telah ditentukan, tanpa melakukan pengangkatan terhadap para pekerja tidak tetap tersebut.

Selain mengenai batasan waktu ternyata masih banyak juga perusahaan yang melakukan perjanjian kerja sepihak tanpa adanya suatu proses kesepakatan dari pekerja/buruh itu sendiri. Sedangkan bila salah satu pihak mengakhiri suatu perjanjian kerja sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja maka pihak yang mengakhiri memiliki suatu kewajiban untuk mengganti kerugian kepada pihak lain sebesar upah pekerja sampai berakhirnya masa perjanjian kerja, hal tersebut didasarkan dari Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelanggaran dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu sering sekali terjadi, tetapi banyak pekerja/buruh yang tidak dapat menuntut atas pelanggaran tersebut, jika mereka menuntut pembenaran atas pelanggaran yang telah terjadi mungkin kedepannya mereka akan mengalami pemutusan hubungan kerja, sehingga kelangsungan hidup bagi keluarga mereka akan terhenti, dengan terpaksa mereka akan menerima kebijakan yang diberikan oleh perusahaan.

Banyak pekerja yang hanya dapat mengadakan permasalahan yang terjadi kepada serikat buruh saja, apabila seorang pekerja ingin mendapatkan perlindungan dari serikat buruh maka pekerja tersebut harus menjadi anggota dari serikat itu sendiri, apabila pekerja tersebut bukan anggota dari serikat pekerja maka diharuskan untuk membuat suatu surat

kuasa dalam menyampaikan permasalahan yang terjadi. Hal ini sudah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2001 tentang Serikat Pekerja, bahwa serikat pekerja akan melindungi dan membela anggotanya selama mereka sudah terdaftar menjadi anggota maka suatu kewajiban bagi serikat pekerja untuk melindungi dan membelanya. Dalam melakukan pembelaan terhadap pekerja yang melaporkan mengenai permasalahannya kepada serikat buruh maka langkah awal yang akan dilakukan adalah dengan melakukan musyawarah terlebih dahulu dengan pihak perusahaan, dimana apabila suatu perusahaan sudah menggunakan sistem Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka serikat pekerja dapat berunding dengan perusahaan mengenai permasalahan yang terjadi terhadap pekerja tersebut.⁶

Selain itu juga apabila suatu perusahaan telah menggunakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam menentukan mengenai aturan yang berkenaan dengan pekerja didalamnya, serikat pekerja dapat berunding dengan perusahaan mengenai aturan yang akan dikeluarkan dan akan diberlakukan bagi seluruh pekerja baik pekerja tidak tetap maupun pekerja tetap sehingga aturan yang dikeluarkan tidak akan merugikan pekerja maupun perusahaan, dan tidak akan bertentangan dengan hak-hak pekerja. Lain halnya dengan perusahaan yang hanya menerapkan Peraturan Perusahaan (PP) saja maka serikat pekerja tidak dapat ikut serta dalam melakukan pembentukan suatu

⁶ Hasil Wawancara dengan Narasumber: Masja., S.H, Bidang PKB dan PP, Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen, Federasi Serikat Pekerja Metal Indoneisa (FSPMI) Kota Bekasi.

aturan karena hal tersebut hanya dapat dilakukan oleh pihak perusahaan saja, kemungkinan besar aturan yang akan dikeluarkan akan memberikan kerugian bagi pekerja bahkan dapat terjadi pelanggaran-pelanggaran hak, tetapi akan menguntungkan bagi perusahaan. Setelah melakukan upaya dalam penyelesaian permasalahan terhadap pekerja dengan cara musyawarah tersebut tidak dapat terselesaikan maka serikat buruh akan menyelesaikan kasus tersebut ke ranah pengadilan.

Setiap pelanggaran yang dilakukan pasti memiliki sanksi yang diberikan, sanksi itu sendiri merupakan suatu bentuk upaya dalam melakukan penegakan hukum. Bentuk sanksi dapat berupa sanksi perdata, sanksi pidana dan sanksi administrasi, secara umum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai sanksi yang meliputi tiga bentuk sanksi tersebut. Tetapi masih banyak pelanggaran mengenai hak bagi pekerja tidak tetap yang belum diatur dan disebutkan jenis kejahatan atau pelanggaran yang termasuk kedalamnya. Untuk pelanggaran yang dilakukan suatu perusahaan terhadap pekerja tidak tetap hanya sebatas beralihnya status pekerja yang awalnya berstatus sebagai pekerja tidak tetap lalu akan berubah menjadi pekerja tetap. Sedangkan permasalahan lain hanya diberikan sanksi sebatas sanksi administrasi saja, hal tersebut sangat disayangkan dengan melihat banyaknya pelanggaran yang terjadi berkenaan dengan pekerja yang memiliki status tidak tetap seharusnya sudah ada

sanksi yang dapat mengurangi celah bagi perusahaan dalam melakukan suatu pelanggaran terhadap pekerja.

C. Hambatan Dalam Pemenuhan Hak-Hak Bagi Pekerja Tidak Tetap di Kabupaten Bekasi

1. Hambatan Pemenuhan Hak Pekerja Tidak Tetap di PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi

Permasalahan yang sering dialami oleh para pekerja tidak tetap adalah banyak hak-hak belum dipenuhi oleh pihak pengusaha maupun oleh pemerintah yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Seperti hak untuk mendapatkan biaya bantuan yang disediakan oleh perusahaan, mendapatkan upah secara tepat waktu sesuai dengan yang telah diperjanjikan, mendapatkan perlindungan keselamatan kerja, kematian, kesehatan, penghargaan dan tidak mendapatkan perlakuan diskriminatif. PT Suzuki Indomobil Motor sebagai salah satu perusahaan yang mempekerjakan pekerja tidak tetap, telah memenuhi semua hak-hak bagi para pekerjanya karena perusahaan tidak membedakan hak antara pekerja tidak tetap dengan pekerja tetap karena hak-hak yang diterima oleh pekerja, dibuat berdasarkan perjanjian kerja bersama, perbedaan hanya terdapat pada hak yang memang jelas dibedakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

PT Suzuki Indomobil Motor telah memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan upah minimum regional yang sesuai di Kota Bekasi, dan memberikan program jaminan kesehatan untuk para pekerja. Pekerja sendiri tidak mengalami kesulitan dalam memahami mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang menjadi dasar hukum bagi pekerja tidak tetap, dengan terpenuhinya hak-hak pekerja tersebut maka merupakan bentuk terlaksanannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tidak dapat dipungkiri ternyata masih terdapat beberapa pelanggaran yang berkenaan dengan hak pekerja tidak tetap dimana masih banyaknya pekerja tidak tetap melakukan pekerjaan yang bersifat tetap, dimana seharusnya pekerjaan tersebut hanya dapat dikerjakan oleh pekerja yang telah berstatus sebagai pekerja tetap, karena dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pekerja tidak tetap hanya dapat melakukan pekerjaan dengan jenis, sifat dan kegiatan tertentu.

Permasalahan tidak sesuainya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tidak tetap menjadi hal yang memang sering terjadi di beberapa perusahaan, karena apabila dilihat dari sisi bisnis, perusahaan tidak memiliki jaminan apakah kedepannya omset perusahaan akan mengalami kenaikan atau penurunan, sehingga apabila perusahaan mengangkat langsung pekerja menjadi pekerja tetap untuk melakukan pekerjaan yang bersifat terus menerus atau tetap, kemudian omset perusahaan mengalami penurunan, maka perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja secara masal

dan akan mengeluarkan banyak upah bagi pekerja tetap tersebut, hal tersebut akan membuat perusahaan lebih mengalami kerugian lagi, lalu akan meningkatkan jumlah pengangguran yang ada, dan akan berakhir dengan sektor perindustrian yang tidak stabil.⁷

Memang tidak banyak pekerja tidak tetap yang mengeluhkan mengenai permasalahan tersebut karena mereka lebih memilih untuk mematuhi kebijakan yang telah diberikan oleh perusahaan, karena mereka berfikir apabila tidak mengikuti kebijakan yang ada maka akan berakhir dengan pemutusan hubungan kerja.⁸ Hal tersebut juga akan berdampak pada kesejahteraan keluarga pekerja, sehingga pelanggaran mengenai sifat pekerjaan tersebut menjadi hal yang diterima oleh pekerja tidak tetap. Selain pelanggaran mengenai sifat pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerja tidak tetap, terdapat juga pelanggaran yang terjadi yaitu pelanggaran terhadap pekerja tidak tetap, dengan membuat perjanjian baru bagi pekerja tidak tetap yang merubah jangka waktu dalam perjanjian kerja sebelumnya, dimana perusahaan telah membuat perjanjian baru bagi para pekerja tidak tetap yang telah melakukan 2 (dua) kali kontrak kerja, dimana perjanjian baru tersebut muncul hanya untuk mengubah mengenai jangka waktu bagi pekerja tidak tetap tersebut tetapi tidak merubah status pekerja tidak tetap menjadi pekerja

⁷ Hasil Wawancara dengan Narasumber: Rawinda.S.S Bagian Hubungan Industrial PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Pulogadung, Jakarta Timur 27 Februari 2019

⁸ Hasil Wawancara dengan Responden: Pekerja PKWT Bagian Asembling PT. Suzuki Indomobil Motor, Tambun Bekasi 05 maret 2019

tetap. Dimana jangka waktu yang telah diperpanjang dalam perjanjian kerja baru tersebut memanfaatkan masa tenggang waktu selama 30 (tiga puluh) hari. Jangka waktu bagi pekerja tidak tetap telah diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selama masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari dipergunakan oleh perusahaan untuk melakukan perpanjangan jangka waktu kerja bagi pekerja tidak tetap sehingga pekerja tetap melakukan pekerjaan di perusahaan. Perjanjian kerja yang mengubah jangka waktu bagi pekerja tidak tetap tersebut disebut sebagai addendum, sehingga bagi pekerja tidak tetap akan kehilangan hak untuk dapat memanfaatkan jangka waktu selama 30 (tiga puluh) hari tersebut untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih baik lagi.

Setelah perjanjian addendum selama 30 (tiga puluh) hari tersebut berakhir, pekerja tidak tetap memang mendapatkan kontrak baru tetapi dengan pembaruan kerja, dimana seharusnya pekerja mendapatkan perpanjangan kerja bukan pembaruan kerja karena pekerja tidak mendapatkan masa tenggang waktu selama 30 (tiga puluh) hari, yang dimaksud perpanjangan adalah melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja berakhir tanpa adanya pemutusan kerja. Sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah perjanjian telah berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dalam tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Dimana waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mempertimbangkan akan melakukan perpanjangan atau pemutusan

hubungan kerja, sedangkan manfaat bagi pekerja tidak tetap sendiri adalah untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih pasti dan menguntungkan bagi kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Permasalahan kontrak kerja tersebut jelas melanggar peraturan yang berlaku, bahkan tidak sedikit pekerja tidak tetap yang sudah melakukan addendum tetapi tetap mendapatkan pemutusan hubungan kerja.

Addendum sendiri merupakan istilah dalam suatu kontrak kerja yang berarti tambahan klausula atau pasal yang secara fisik terpisah dari perjanjian pokoknya namun secara hukum melekat pada perjanjian pokok.⁹ Para pihak yang membuat kontrak dapat mengubah syarat-syarat dan norma-norma hukum yang terdapat dalam akta kontrak yang telah mereka buat, karena faktor perkembangan bisnis dimana salah satu pihak merasa kontrak kerja tersebut telah tidak sesuai lagi. Addendum sendiri merupakan penambahan, perubahan, penyempurnaan atau pengurangan terhadap syarat-syarat hukum yang terdapat dalam kontak kerja.¹⁰ Pada umumnya istilah addendum ini dipergunakan untuk melakukan penambahan atau adanya lampiran baru pada perjanjian pokoknya meskipun jangka waktu perjanjian tersebut belum berakhir para pihak dapat melakukan addendum terhadap

⁹ Rezkie Prajwalita, Oktober 2016, "Hak Pekerja Pada Addendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Bengkalis Kuda Laut", diakses pada 04 Maret pukul 16.00 WIB

¹⁰ Muhammad Syaifuddin, 2012, *Hukum Kontrak*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 205

kontrak kerja.¹¹ Istilah addendum ini tidak terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sehingga apabila suatu perusahaan melakukan addendum terhadap pekerjanya maka hal tersebut merupakan suatu pelanggaran, walaupun perjanjian tersebut disepakati oleh kedua belah pihak, karena apabila perusahaan masih membutuhkan jasa pekerja tidak tetap seharusnya dilakukan pengangkatan terhadap pekerja tersebut, karena apabila dilakukan addendum status pekerja dalam perjanjian kerja tersebut masih menjadi pekerja tidak tetap dan jangka waktu dalam addendum mengambil masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari, dimana waktu tersebut dapat dimanfaatkan bagi pekerja untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih pasti diperusahaan yang lain. Bahkan tidak sedikit pekerja yang mendapatkan addendum ini hingga mencapai waktu 1 (satu) bahkan 2 (dua) tahun lamanya, dimana apabila pekerja tidak tetap mengalami masa addendum yang begitu panjang seharusnya status mereka sudah berubah menjadi pekerja tetap. Karena lamanya waktu pekerja tidak tetap melakukan pekerjaan di suatu perusahaan sehingga dapat melebihi batas waktu maksimal bagi pekerja tidak tetap dan pekerja tidak tetap juga banyak yang melakukan perjanjian addendum sampai 2 (dua) kali, padahal sebelumnya pekerja tidak tetap tersebut telah melakukan 2 (dua) kali kontrak kerja. Selain

¹¹ I Gusti Ngurah Anom, September 2015, "Addendum Kontrak Pemborongan Prespektif Hukum Perjanjian Di Indonesia" Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, diakses pada 04 Maret pukul 22.14 WIB

itu juga pekerja tidak tetap dengan melaksanakan addendum akan melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus dan berulang-ulang, sehingga pekerjaan tersebut akan bersifat pekerjaan tetap, dimana jika terjadi keadaan seperti itu maka status pekerja tidak tetap secara otomatis akan berubah menjadi pekerja tetap.

Mengenai permasalahan ini telah diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”

Setelah melakukan addendum masih banyak pekerja tidak tetap yang mendapatkan pemutusan kerja dari pihak perusahaan. Hal ini jelas melanggar hak bagi pekerja tidak tetap. Seharusnya apabila kontrak kerja yang ke 2 (dua) telah habis pekerja tidak tetap mendapatkan tenggang waktu selama 30 (tiga puluh) hari, lalu menunggu apakah perjanjian kerja tersebut akan dilakukan perpanjangan atau pemutusan kontrak kerja. Hal ini dapat membuat pekerja tidak tetap yang mengalami ketidakpastian dalam statusnya sebagai pekerja tidak tetap atau sebagai pekerja tetap, harapan yang dimiliki oleh pekerja tidak tetap setelah melakukan addendum pekerja tidak tetap dapat merubah statu pekerja tersbut menjadi pekerja tetap.¹²

¹² Hasil Wawancara dengan Responden: Pekerja Tidak Tetap Bagian Painting PT. Suzuki Indomobil Motor, Tambun Bekasi 05 maret 2019.

Tetapi masih banyak pekerja/buruh yang telah melakukan addendum tetap berakhir dengan pemutusan hubungan kerja.

2. Hambatan Pemerintah dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Tidak Tetap di Kabupaten Bekasi

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan hukum bagi para pekerja pasti tidak selalu berjalan dengan baik, dalam perjalanannya pasti terdapat hambatan yang diterima oleh pemerintah. Hambatan-hambatan yang sering diterima oleh pemerintah adalah sebagai berikut:

- a. Dari pengusaha atau perusahaan yang dapat menjadi sebuah penghambat adalah banyaknya perusahaan yang tidak melakukan pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja atas perubahan jumlah pekerja/buruh.¹³ permasalahan yang sering terjadi disuatu perusahaan dan banyak perusahaan yang lebih memilih untuk melakukan pelanggaran secara bersama-sama dengan alasan akan terjadinya ketidak seimbang produksi diperusahaan dan akan terjadinya penurunan saham perusahaan jika produksi tidak terpenuhi, dimana hal tersebut akan berimbas kepada pekerja/buruh sendiri dan akan terjadi pemutusan kerja secara massal yang memiliki efek ketidak stabilan pada sektor perekonomian yang ada.
- b. Dari pekerja/buruh yang dapat menjadi sebuah penghambat adalah masih banyaknya pekerja/buruh yang tidak melaporkan mengenai permasalahan

¹³ Hasil Wawancara dengan Narasumber: Ernawati., S.E Bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi 06 Maret 2019.

yang terjadi kepada Dinas Tenaga Kerja, mengenai pemenuhan hak yang seharusnya diberikan oleh pihak perusahaan.¹⁴ Karena mayoritas pekerja lebih memilih untuk menyelesaikan permasalahan tersebut sampai pada tingkat perusahaan saja, karena mereka berfikir apabila menyelesaikan permasalahan melalui jalur hukum akan membutuhkan proses yang rumit dan membutuhkan waktu yang lama untuk dapat memperjuangkan hak-haknya. Kebanyakan dari pekerja/buruh yang lebih menerima begitu saja tanpa memberikan suatu perlawanan atas hak yang telah dilanggar oleh suatu perusahaan tempat mereka bekerja.

- c. Dari sistem pengawasan yang dapat menjadi sebuah penghambat adalah masih belum optimalnya peran pengawas dalam melakukan pengawasan terhadap pelanggaran yang terjadi berkaitan dengan tenaga kerja, dengan adanya suatu sistem pengawasan diharapkan dapat menciptakan pelaksanaan terhadap peraturan yang ada agar berkerja sesuai dengan sebagaimana mestinya dan juga diharapkan dengan adanya sistem pengawasan ini dapat meminimalisir pelanggaran-pelanggaran yang sering dilakukan oleh pihak perusahaan. Salah satu kendala yang sangat berpengaruh ialah ketidak jelasan mengenai peraturan yang mengatur mengenai sistem pekerja tidak tetap. Karena dalam Pasal 59 ayat (1) tidak terdapat penjelasan secara terperinci mengenai pekerjaan apa saja yang

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Narasumber: Ernawati., S.E Bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi 06 Maret 2019.

akan dilakukan oleh pekerja tidak tetap, lalu pengaturan mengenai sistem pekerjaan yang dapat dikerjakan dalam satu kali pengerjaan atau merupakan jenis pekerjaan yang bersifat pemesanan, hal tersebut membuat Dinas Tenaga Kerja mengalami kesulitan untuk melakukan pengawasan terhadap pekerjaan apa saja yang dapat dilakukan oleh pekerja tidak tetap. Banyaknya jumlah pekerja yang memiliki status pekerja tidak tetap juga mempersulit staff Dinas Tenagakerja dalam melakukan pengawasan, kecuali memang pekerja/buruh tersebut benar-benar melakukan pelanggaran terhadap pelanggaran yang terjadi berkenaan dengan hak-hak mereka, sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap masih banyak kendala.

- d. Dari peran pengawas Dinas Tenaga Kerja yang dapat menjadi penghambat adalah kurangnya personil pengawas sehingga dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang ada di Kabupaten Bekasi belum maksimal, selain itu dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE/918/PPK-SES/IX/2004 tentang Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Menegaskan bahwa pegawai pengawas memiliki wewenang untuk dapat memberikan pembinaan kepada perusahaan, memberikan teguran lisan dan selanjutnya dibuat berita acara pemeriksaan, dan mendapatkan penjatuhan sanksi. Tetapi dalam pelaksanaannya masih banyak yang belum melakukan proses tersebut,

yang selalu dilakukan oleh pengawas adalah selalu melakukan sosialisasi kepada perusahaan mengenai permasalahan-permasalahan yang sering terjadi.

Masih kurang optimalnya fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu hambatan yang sangat berpengaruh dalam meminimalisir tingkat pelanggaran yang terjadi.¹⁵ Menurut ibu Ernawati, hambatan yang dialami oleh Dinas Tenaga kerja Kabupaten Bekasi adalah masih kurangnya personil dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang terdapat di daerah Kabupaten Bekasi, dimana Kabupaten Bekasi merupakan salah satu sektor industri terbesar yang ada diseluruh Kota Bekasi, sehingga apabila melakukan sosialisasi maupun penegakan hukum terhadap suatu permasalahan mengenai ketenagakerjaan membutuhkan waktu yang cukup lama, karena memang banyak keluhan yang terdaftar dan banyak keluhan yang diterima oleh pihak Dinas Tenaga Kerja mengenai hak-hak yang masih diabaikan oleh pihak perusahaan maupun oleh pemerintah.

Pengawasan dalam ketenagakerjaan adalah suatu sistem pengawasan yang dilakukan terhadap suatu pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Sistem pengawasan sendiri merupakan suatu tata jaringan yang terdiri dari suatu sub sistem yang mana antara satu dengan yang

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Narasumber: Ernawati., S.E Bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi 06 Maret 2019.

lainnya saling berkaitan dan saling berhubungan untuk mencapai suatu tujuan, khususnya mengenai ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan sangat erat kaitannya antara perusahaan dan tenaga kerja, untuk dapat melaksanakan tugas mengawasi kedua objek tersebut maka pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai dasarnya adalah sistem pengawasan yang berkaitan dengan mekanisme yang terdapat dalam pengawasan ketenagakerjaan.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja dan dapat mengoptimalkan fungsi dari bagian pengawasan tersebut, presiden telah mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa Pengawasan mengenai ketenagakerjaan adalah suatu kegiatan untuk mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.¹⁶ Selain hambatan yang telah terjadi dalam sistem pengawasan, berdasarkan hasil penelitian hambatan lainnya adalah rendahnya kesadaran dari pihak perusahaan untuk memenuhi hak-hak terhadap pekerja/buruh. Berkaitan dengan sistem bagi pekerja tidak tetap banyak terjadi pelanggaran karena sifat dan jenisnya tidak tetap, sehingga perusahaan dapat dengan mudah melakukan pelanggaran diatas aturan yang masih belum begitu jelas mengenai pekerja

¹⁶ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

tidak tetap, dan hak tersebut akan sangat berdampak dan merugikan bagi pihak pekerja/buruh.

Dimana ketika pengusaha masih membutuhkan pekerja dalam jangka waktu yang lebih lama, maka pihak perusahaan dapat melakukan addendum terhadap pekerja, dan apabila perusahaan sudah tidak membutuhkan pekerja tidak tetap akan dengan mudah perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, dan apabila telah terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, pengusaha dapat mengangkat kembali pekerja/buruh dengan pola perjanjian kerja waktu tertentu kembali, dari sisi pekerja/buruh juga tidak dapat menolak hal tersebut karena memang mereka yang membutuhkan pekerjaan untuk menjamin kesejahteraan dalam kehidupannya. Pekerja tidak tetap juga tidak mendapatkan pesangon ketika masa kontak telah habis, kontrak yang dilakukan secara terus menerus dengan upah minimum, sehingga tidak terdapat jaminan atas suatu pekerjaan yang tetap, jaminan atas penghasilan yang lebih baik dan tidak ada jaminan terhadap penghidupan yang layak bagi pekerja tidak tetap. Dari sinilah dapat dilihat permasalahan yang terjadi dari sisi pemerintah. Dimana pemerintah sebagai pelaksana dari suatu Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat melaksanakan fungsinya karena hukum tidak mengatur mengenai permasalahan addendum dan perubahan status pekerja dari pekerja tidak tetap menjadi pekerja tetap. Apabila terjadi permasalahan tersebut pemerintah hanya dapat memberikan

sebatas himbauan supaya perusahaan tersebut tidak melakukan pelanggaran dan tidak melakukan tindakan perubahan sepihak yang dapat merugikan hak bagi para pekerja/buruh. Dimana himbauan yang dilakukan oleh pemerintah tersebut jarang mendapatkan tanggapan positif dari para pengusaha dan perusahaan, sehingga dapat terlihat betapa terpuruknya hak-hak tenagakerja yang ada di Indonesia.