Upaya Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Harian Lepas Di Pt Sumber Cipta Moda

Agustianto¹, Jocelyn Marvella²

Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam, Indonesia

Email korespondensi: jocelynyao67@gmail.com

Abstrak

Tujuan dilakukan kerja praktik ini adalah untuk menyelesaikan permasalahan perlindungan hak pekerja harian lepas di PT Sumber Cipta Moda yang merupakan badan usaha dengan bidang pergerakan pelayaran dan jasa keagenan. Maka dari itu, dibuatlah perjanjian kerja harian lepas secara tertulis yang memiliki tujuan untuk menjamin kepastian hukum dalam melindungi hak dan kewajiban pihak pekerja harian lepas di PT Sumber Cipta Moda dan pemberi kerja dengan berpedoman pada ketentuan perundangan mengenai ketenagakerjaan yang secara sah diakui di Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah dengan metode yuridis empiris. Metode pelaksanaan yang digunakan oleh Penulis dibagi menjadi tiga tahap, yaitu tahap persiapan dimana penulis melakukan persiapan sebelum melakukan penelitian di perusahaan tujuan. Kemudian dilanjutkan dengan tahap pengumpulan data yang berhubungan dengan topic dan diakhiri dengan perancangan luaran proyek yang berbentuk rancangan perjanjian kerja harian lepas dan pengimplementasian perjanjian kerja tersebut di PT Sumber Cipta Moda. Seluruh proses yang berdurasi selama tiga bulan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam perlindungan kepada para pihak dalam hubungan kerja baik dari segi hak maupun kewajibannya, sebagaimana para pihak akan diikat dengan sebuah perjanjian kerja harian lepas.

Kata kunci: Pekerja Harian Lepas, Perjanjian Kerja Harian Lepas, Hak dan Kewajiban Pekerja

Abstract

The purpose of this practical work is to solve the problem of daily worker rights in PT Sumber Cipta Moda, which is a company engaged in shipping and agency services. Therefore, a daily worker employment agreement is issued to ensure legal certainty in protecting the rights and obligations of daily employee work at PT Sumber Cipta Moda and the employer regarding the laws and regulations on employment in Indonesia.

The research method used by the author in conducting research is the juridical empirical method. The implementation of the practical work used consists of three phases, which is the preparation phase where the Author prepared before carrying out research in the company that have been selected. The next phase is continued by collecting datas related to the topic and ending with planning the final product of the practical work, which is a draft of daily worker employment agreement and lastly by the implementating the agreement in PT Sumber Cipta Moda. The entire process, which lasts for three months, is expected to produce

maximum results in protecting the rights and obligations of the parties in an employment relationship that is bound by a daily worker employment agreement.

Keywords: *Daily Worker, Daily Worker Employment Agreement, Right and Obligations of Employee*

Pendahuluan

Pemberi kerja dan pekerja dalam menjalankan aktivitasnya tidak hanya memiliki hubungan kerja, namun keduanya juga terikat hubungan hukum, dimana merupakan sebuah hubungan yang terjadi diantara dua atau lebih subjek hukum. Hubungan hukum yang terikat antara pemberi kerja dan pekerja pada dasarnya terbentuk atas suatu perikatan atau perjanjian kerja. Sama halnya dengan perjanjian yang dibuat pada umumnya, sebuah perjanjian kerja juga terbentuk atas suatu kesepakatan antara para pihaknya yakni adalah pemberi kerja dan pekerja. Dengan adanya kesepakatan yang dimaksud maka akan meminimalisir ruang atas terjadinya perselisihan antarpara pihak. Namun, tidak bisa dipungkiri bahwa ruang terjadinya perselisihan tertutup dengan lahirnya sebuah perjanjian kerja berdasarkan kesepakatan. Sebagaimana keadaan bergerak dinamis, maka dalam memberikan perlindungan pula, pemerintah membentuk UUTK. Dalam sebuah hubungan kerja, pemberi kerja menjadi pihak yang akan menyerahkan upah kepada pekerja yang telah menggunakan tenaganya agar pemberi kerja dapat menghasilkan barang atau jasa yang menjadi nilai jual perusahaan. Upah yang diberikan oleh pemberi kerja

menjadi hak pekerja atas pelaksanaan kewajibannya berupa penggunaan tenaga untuk menghasilkan sesuatu bagi perusahaan. Hal ini mencerminkan sebuah hubungan

timbang balik antara pemberi kerja dan pekerja.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, hubungan kerja terbentuk atas sebuah kesepakatan. Namun, seringkali ditemukan perselisihan dalam hubungan kerja. Adapun perselisihan yang seringkali terjadi antara pemberi kerja dan pekerja antara lain kebijakan perusahaan yang tidak diterima oleh pekerja, upah pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku, dan sebagainya. Masyarakat memiliki pandangan bahwa pemberi kerja yang berkedudukan sebagai penyedia lapangan pekerjaan kepada pekerja cenderung memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan menguntungkan dibandingkan dengan pekerja. Padahal, apabila ditinjau dari tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang tertera pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Indonesia dan keadilan sosial, pemberi kerja dan pekerja memiliki kedudukan yang sama dan tidak diperkenankan adanya suatu tindakan ketidakadilan. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan Indonesia dari sisi ketenagakerjaan, diperlukan perlindungan kepada pekerja untuk menghindari penggunaan kekuasaan secara sewenang-wenang oleh pemberi kerja. Tidak dipenuhinya hak pekerja oleh perusahaan juga akan mengakibatkan menurunnya semangat pekerja yang sehingga kualitas kerja sumber daya manusia juga ikut menurun. Dalam jangka

panjang, perusahaan harus mengeluarkan biaya yang besar untuk tenaga kerja guna menutupi hasil kerja yang tidak maksimal. Hal ini kemudian akan berdampak, baik pada ekonomi persusahaan maupun negara.

Perjanjian kerja menjadi sebuah unsur penting dalam sebuah hubungan kerja. Seluruh ketentuan-ketentuan terkait hubungan kerja juga termaktub dalam UUTK. Sebagai perusahaan yang berdiri sesuai hukum Indonesia, maka perusahaan juga dituntut untuk melaksanakan segala kegiatannya dengan tunduk dan taat pada hukum Indonesia. Dalam menjalankan hubungan kerja, tentu perusahaan harus mengacu pada UUTK dan peraturan perundangan lain yang terkait.

PT Sumber Cipta Moda, sebuah perusahaan yang telah berdiri 21 tahun, dalam menjalankan kegiatan usahanya saat ini memperkerjakan 20 orang pekerja. Pekerja di PT Sumber Cipta Moda dikategorikan menjadi 2 (dua) jenis, yang salah satunya adalah pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas adalah pekerja yang dibayarkan berdasarkan hari kerja yang terhadap suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh undang-undang. Sebagai sebuah perusahaan yang telah berdiri cukup lama, PT Sumber Cipta Moda seharusnya tidak hanya memiliki pengalaman dalam menjalankan usahanya, namun juga terhadap ketentuan pemerintah terkait permasalahan ketenagakerjaan. Namun, pada faktanya dalam pelaksanaan hubungan kerja antara PT. Sumber Cipta Moda dengan pekerja harian lepas belum dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada, sehingga hak dari pekerja harian lepas masih belum jelas. Hal ini diakibatkan kurangnya pengetahuan

pemberi kerja dan juga pekerja mengenai tata cara dan ketentuan mengenai pekerja harian lepas, sehingga masing-masing pihak tidak dapat mendapatkan hak dan melaksanakan kewajiban yang sepatutnya sesuai dengan UUTK.

Fakta-fakta yang melatarbelakangi atau menginspirasi pelaksanaan kegiatan PkM.

- (2) Upaya-upaya yang pernah dilakukan pihak lain.
- (3) Tujuan kegiatan PkM.

Pembahasan

Penulis menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Metode penelitian secara yuridis penelitian yang menggunakan hukum positif landasan, sehingga hasil dari penelitian akan membahas mengenai hubungan antara objek penelitian dengan landasan hukum. Metode penelitian secara empiris adalah penelitian dengan mempelajari hukum di dunia nyata atau penerapan hukum di masyarakat. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode yuridis empiris, yang bisa disebut juga sebagai penelitian lapangan adalah metode pengkajian ketentuan hukum yang sedang berlaku dengan fakta yang terjadi di lapangan atau kenyataan. Penerapan penelitian secara yuridis empiris pada kerja praktek ini adalah dengan menganalisis permasalahan yang berdasarkan rumusan masalah dengan menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari penelitian secara nyata yang merupakan sumber utama permasalahan. Yang merupakan data primer pada penelitian ini merupakan informasi yang berasal dari lokasi penelitian yaitu PT. Sumber Cipta Moda, berupa wawancara dan pengamatan langsung

kondisi lapangan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan pustaka seperti peraturan perundang-undangan dan bahan literatur lainnya mengenai permasalahan. Yang merupakan data sekunder pada penelitian ini adalah UUTK.

Luaran yang dihasilkan oleh Penulis yaitu berupa Perjanjian Kerja Harian Lepas dan alur pengimplementasiannya. Setelah menyusun perjanjian kerja harian lepas, Penulis menemukan bahwa terdapat beberapa pekerja harian lepas yang tidak memenuhi syarat untuk menandatangani perjanjian pekerja harian lepas ini. Penulis menemukan bahwa terdapat dua jenis pekerja harian lepas di PT Sumber Cipta Moda, yaitu pekerja harian lepas yang telah bekerja selama 1 (satu) tahun keatas dan pekerja harian lepas yang bekerja hanya untuk proyek tertentu. Pekerja harian lepas yang telah bekerja diatas 1 (satu) tahun berturut-turut tersebut tidak dipekerjakan untuk melaksanakan pekerjaan musiman atau proyek tertentu, sehingga hal ini telah melanggar ketentuan waktu kerja pekerja harian lepas yaitu tidak melebihi 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan dan tidak bekerja selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut. Maka dari itu, Penulis kemudian harus mengklasifikasikan kembali pekerja harian lepas di PT Sumber Cipta Moda. Pekerja harian lepas yang telah bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan undang-undang sudah tidak dapat diklasifikasikan sebagai pekerja harian lepas, maka dari itu Penulis akan memberikan PKWT untuk mereka agar lebih mereka dapat menikmati hak lain pekerja seperti cuti. PT Sumber Cipta Moda sendiri telah memiliki rancangan perjanjian

kerja PKWT, sehingga Penulis tidak akan menyusun kembali rancangan perjanjian kerja tersebut. Untuk pekerja harian lepas yang belum memenuhi waktu kerja 3 (bulan) untuk pekerjaan bukan musiman atau berdasarkan proyek dan atau pekerja yang dipekerjakan untuk melaksanakan proyek tertentu, maka Penulis akan memberikan perjanjian kerja harian lepas untuk ditandatangani oleh mereka. Tanggal dimulainya perjanjian akan disesuaikan dengan tanggal masuk kerja pekerja harian lepas tersebut untuk memastikan agar perjanjian ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya. Luaran proyek berupa perjanjian kerja harian lepas disusun oleh Penulis terdiri dari beberapa bagian sesuai dengan Pasal 54 Undang- UUTK

Alur Penerapan Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Harian Lepas yang dibuat oleh Penulis adalah sebagai berikut.

a. Penulis mengklasifikasikan pekerja harian lepas yang memenuhi syarat berdasarkan lama kerja menjadi 3, yaitu pekerja harian lepas yang bekerja dibawah 3 bulan, diatas 3 bulan dan dibawah 3 tahun, dan diatas 3 tahun.

b. Penulis mengusulkan kepada pekerja harian lepas jenis perjanjian kerja sesuai dengan lama kerja pekerja. Untuk pekerja harian lepas yang bekerja dibawah 3 bulan akan diikat dengan perjanjian kerja harian lepas yang disusun oleh Penulis dengan masa berlaku perjanjian selama 3 bulan yang dimulai dari tanggal masuk kerja masing-masing pekerja. Untuk pekerja harian lepas yang bekerja diatas 3 bulan dan dibawah 3 tahun akan diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa berlaku perjanjian sesuai dengan UUTK, yang

mana dalam penerapan PKWT di PT Sumber Cipta Moda sudah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk pekerja harian lepas yang telah bekerja diatas 3 tahun akan diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau yang biasa disebut dengan Karyawan Tetap.

c. Apabila pekerja harian lepas di PT Sumber Cipta Moda setuju, maka akan dilanjutkan dengan penandatanganan perjanjian kerja. Apabila tidak setuju, maka akan dilakukan perundingan bipartit antara pekerja harian lepas dan Direktur yang berlokasi di kantor cabang Jambi.

d. Apabila telah tercapai kesepakatan saat perundingan bipartit, maka akan dibuat Perjanjian Kerja Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Jambi. Apabila tidak tercapai kesepakatan antar para pihak, maka akan dilanjutkan dengan perundingan tripartit.

e. Perundingan tripartit yang dipilih oleh Penulis untuk hal ini adalah Mediasi. Apabila telah tercapai kesepakatan saat mediasi, maka akan dibuat Akta Perdamaian oleh Mediator dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Jambi. Apabila tidak tercapai kesepakatan antar para pihak, maka akan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Simpulan

1. Dalam hubungan antar pemberi kerja dan pekerja harian lepas di

PT Sumber Cipta Moda, tidak didasari oleh perjanjian kerja harian lepas secara tertulis. Penulis membuat perjanjian kerja harian lepas sebagai solusi sehingga hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja yang dibuat terjamin secara pasti di depan hukum dan mengurangi kemungkinan terjadinya sengketa mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak di masa yang akan datang.

2. Dalam hubungan antar pemberi kerja dan pekerja harian lepas di PT Sumber Cipta Moda, tidak didasari oleh perjanjian kerja harian lepas secara tertulis. Penulis membuat perjanjian kerja harian lepas sebagai solusi sehingga hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja yang dibuat terjamin secara pasti di depan hukum dan mengurangi kemungkinan terjadinya sengketa mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Miru, Ahmadi. Hukum Kontrak Perencanaan Kontrak. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Muhammad, Abdul Kahir. Hukum Perjanjian. Bandung: Alumnus, 2004.
- Syahrani, Riduan. Seluk Beluk Dan Asas – Asas Hukum Perdata. Bandung: PT Alumni, 2010.