

PERAHU
(Penerangan Hukum)
JURNAL ILMU HUKUM

ISSN 2338 – 333X

KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SINTANG TERHADAP PEMBATASAN HAK PETANI LADANG TRADISIONAL DALAM PEMBUKAAN LAHAN DENGAN MEMBAKAR

Redin

BEPEKAT / PEKAT SEBAGAI DASAR PEMBERIAN SANKSI HUKUM ADAT PADA MASYARAKAT HUKUM ADAT DAYAK MUALANG DAN DAYAK DESA

Michell Eko Hardian

IMPLEMENTASI HASIL MUSYAWARAH RENCANA PEMBANGUNAN DI DESA LANDAU APIN KECAMATAN NANGA MAHAP KABUPATEN SEKADAU

Kartika Agus Salim

PENERAPAN HUKUM TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA KONTRAK DI INDOMARET (STUDI DI KECAMATAN SINTANG KABUPATEN SINTANG)

Rini Safarianingsih

MENGENAL ADAT KEMATIAN/ADAT PATI NYAWA DAYAK TAMAN DI KOTA PUTUSSIBAU KABUPATEN KAPUAS HULU

Genopepa Sedia

Diterbitkan oleh :
Fakultas Hukum Universitas Kapuas Sintang

PERAHU	Volume 8	Nomor 2	Halaman 1 - 75	Sintang September 2020	ISSN 2338 – 333X
---------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

PERAHU

ISSN 2338 – 333X

Volume 8 Nomor 2, September 2020, Halaman 1-75

Jurnal Perahu merupakan jurnal ilmiah yang terbit dua kali dalam satu tahun. Jurnal Perahu adalah sarana untuk menyebarkan gagasan dan mengembangkan ide teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu hukum yang merupakan hasil pemikiran dan penelitian para akademisi dan praktisi hukum.

Chief Editor :

Dr. Redin, SH. MH

Managing Editor :

Michell Eko Hardian, SH. MH

Editors :

Kartika Agus Salim, SH. MH

Tri Minarti, SH.,MH

Stefanus Ngebi, SH.,MH

Reviewers :

Dr. Redin, SH. MH

Dr. Genopepa Sedia, SH. MH

Michell Eko Hardian, SH. MH

English Language Advisors:

Agustinus Marjun, S.Pd.,M.Pd

Technical Editor :

Florensius Tijan, S. Kom

Rosalia Tri Supranti, S. E

Jenny Novelia, S. Sos

Wulansari, A. Md

Alamat Penyunting dan Tata Laksana : Fakultas Hukum Universitas Kapuas
Sintang, Jalan Y.C. Oevang Oeray Telp. 0565-22256 Faks. 0565-22256.

Dicetak di Percetakan Kurnia

PERAHU

ISSN 2338 – 333X

Volume 8 Nomor 2, September 2020, Halaman 1-75

PENGANTAR REDAKSI

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas anugerah-Nya jurnal ilmu hukum yang diberi nama “PERAHU” singkatan dari “Penerangan Hukum” dapat diterbitkan. Jurnal PERAHU terbit enam bulan sekali berisikan karya-karya tulisan yang diangkat dari hasil-hasil penelitian maupun ulasan-ulasan tentang hukum.

Jurnal PERAHU, Volume 9 Nomor 2, September 2020 kali ini menyajikan topik-topik mengenai : Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Sintang Terhadap Pembatasan Hak Petani Ladang Tradisional Dalam Pembukaan Lahan Dengan Membakar, Bepekat/Pekat Sebagai Dasar Pemberian Sanksi Hukum Adat Pada Masyarakat Hukum Adat Dayak Mualang dan Dayak Desa, Implementasi Hasil Musyawarah Rencana Pembangunan Di Desa Landau Apin Kecamatan Nanga Nahap Kabupaten Sekadau, Penerapan Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Kontrak Di Indomaret (Studi Di Kecamatan Sintang Kabupaten Sintang), Mengenal Adat Kematian/Adat Pati Nyawa Dayak Taman Di Kota Putussibau Kabupaten Kapuas Hulu.

Akhir kata, semoga penerbitan PERAHU, jurnal ilmiah di bidang hukum ini dapat memberikan penerangan hukum sebagai upaya meningkatkan pengetahuan mahasiswa dan dapat menimbulkan kesadaran hukum di setiap kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selamat Membaca.

Redaksi

PERAHU

ISSN 2338 – 333X

Volume 8 Nomor 2, September 2020, Halaman 1-75

DAFTAR ISI

KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SINTANG TERHADAP PEMBATASAN HAK PETANI LADANG TRADISIONAL DALAM PEMBUKAAN LAHAN DENGAN MEMBAKAR

Redin..... 1-12

BEPEKAT / PEKAT SEBAGAI DASAR PEMBERIAN SANKSI HUKUM ADAT PADA MASYARAKAT HUKUM ADAT DAYAK MUALANG DAN DAYAK DESA

Michell Eko Hardian 13-31

IMPLEMENTASI HASIL MUSYAWARAH RENCANA PEMBANGUNAN DI DESA LANDAU APIN KECAMATAN NANGA MAHAP KABUPATEN SEKADAU

Kartika Agus Salim 32-47

PENERAPAN HUKUM TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA KONTRAK DI INDOMARET (STUDI DI KECAMATAN SINTANG KABUPATEN SINTANG

Rini Safarianingsih 48-61

MENGENAL ADAT KEMATIAN/ADAT PATI NYAWA DAYAK TAMAN DI KOTA PUTUSSIBAU KABUPATEN KAPUAS HULU

Genopepa Sedia 62-75

PENERAPAN HUKUM TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA KONTRAK DI INDOMARET (STUDI DI KECAMATAN SINTANG KABUPATEN SINTANG

Rini Safarianingsih

Fakultas Hukum Universitas Kapuas Sintang
Jalan Oevang Oeray 92 Sintang
Email : rinisafarianingsih@gmail.com

ABSTRACT

The protection of labour in Indonesia must be carried out by each entrepreneur or company that hire employee to work for the company for the purpose to have a responsibility toward the maintenance and the improvement of welfare, it is carried out as labour social security form which plays such commonly implemented or as a primary, provides a decent wage, an appropriate working hours based on the applicable regulations and the workers' rights.

The method used by the researcher is a sociological juridical approach with an descriptive research analysis. In data collecting, this reasearch used a field studies and literature. Moreover, the reasearcher used qualitative-descriptive for technique data analysing; the author does not use lists of tables, numbers and statistical formulas in thesis writing.

The result of this research are; there is an employees of Indomaret occupied call as contract worker for 2 years and it is extended for 2 years continuously. In during that process the workers' rights have not been fulfilled and the worker efforts their rights through deliberation but it does not got results.

In conclusion, there is no protection regarding with the employment agreement in the specific time as stated in article 59 paragraph (2) and paragraph (4) which states that PKWT cannot be implemented for a permanent employee and in a period of more than 3 (three) years with a contract extension every once a year. Moreover, it can be interpreted in paragraph (7) which stated that the violations of Article 59 paragraph (2) and paragraph (4) this will result in the PKWT being legally changed to PKWTT.

This research suggests several point of view, namely: to apply a legal protection to contract workers in accordance with the labour law, every workers has the rights that must be given, especially in the fields of wages, occupational safety and health. Likewise, for a contract workers who have not receive their rights as workers are required to seek settlement through an industrial relations quarrels.

Keywords : Implementation, Protection of Contract Workers

ABSTRAK

Perlindungan tenaga kerja di Indonesia wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum dilaksanakan atau bersifat dasar, memberikan upah yang layak, jam kerja yang sesuai peraturan yang berlaku serta hak-hak pekerja lainnya. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis sosiologis dengan sifat penelitian deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui studi lapangan dan kepustakaan. Selanjutnya dalam teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif yaitu dalam penulisan skripsi penulis tidak menggunakan daftar tabel, angka- angka dan rumus statistik. Hasil penelitian ini penulis mendapatkan, karyawan Indomaret sebagai pekerja kontrak selama 2 tahun dan diperpanjang selama 2 tahun, pekerjaan bersifat terus-menerus, belum terpenuhinya hak-hak pekerja dan terdapat upaya yang dilakukan pekerja untuk mendapatkan hak-haknya melalui musyawarah tapi belum mendapatkan hasil. Kesimpulan dari hasil penelitian, Tidak adanya perlindungan mengenai jangka waktu dalam perjanjian kerja sebagai mana terdapat dalam Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk

pekerjaan yang bersifat tetap serta jangka waktu lebih dari 3 (tiga) tahun dengan setiap satu tahun sekali dilakukan perpanjangan kontrak. Penafsiran dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) ini akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT. Saran dari hasil penelitian ini Untuk menerapkan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, maka setiap pekerja diberikan hak-haknya terutama dalam bidang upah, kesehatan dan keselamatan kerja. Terhadap pekerja kontrak yang belum mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja, agar mengusahakan penyelesaian melalui jalur perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci : Penerapan, Perlindungan Pekerja Kontrak

Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat dengan tujuan kesejahteraan, rakyat termasuk tenaga kerja, tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, untuk itu diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja agar dapat menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi, sehingga mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan

kemajuan dunia usaha. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum dilaksanakan atau bersifat dasar, memberikan upah yang layak, jam kerja yang sesuai peraturan yang berlaku serta hak-hak pekerja lainnya.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain. Dengan semakin meningkatnya pertambahan jumlah penduduk, kebutuhan yang meningkat memicu tumbuhnya lapangan pekerjaan serta kesempatan kerja semakin bersaing, di Indonesia sekitar tahun 1970 mulai marak perdagangan waralaba atau bisnis franchise seperti Kentucky Fried Chicken, Burger King dan lainnya yang menjual produk makanan siap saji, kemudian pada awal tahun 1990 International Labour Organization (ILO) menyarankan Pemerintah Indonesia untuk menjalankan sistem franchise guna memperluas lapangan kerja sekaligus merekrut tenaga-

tenaga ahli franchise untuk melakukan survei, wawancara, sebelum memberikan rekomendasi.

Hasil kerja para ahli franchise tersebut menghasilkan Franchise Resource Center dimana tujuan lembaga tersebut adalah mengubah berbagai macam usaha menjadi franchise serta mensosialisasikan sistem franchise ke masyarakat Indonesia. Istilah franchise ini menjadi istilah yang akrab dengan masyarakat, khususnya masyarakat bisnis Indonesia dengan istilah waralaba yang diperkenalkan pertama kali oleh Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen (LPPM) sebagai persamaan istilah franchise. Waralaba berasal dari kata wara (lebih atau istimewa) dan laba (untung), maka waralaba berarti usaha yang memberikan laba lebih / istimewa.

Pengertian Franchise berasal dari bahasa Perancis *affranchir* yang berarti *to free* yang artinya membebaskan, istilah franchise didalamnya terkandung makna, bahwa seseorang memberikan kebebasan dari ikatan yang menghalangi kepada orang untuk menggunakan atau membuat atau menjual sesuatu, jadi bidang bisnis franchise berarti kebebasan yang diperoleh seorang wirausaha untuk menjalankan sendiri suatu usaha tertentu di wilayah tertentu. Franchise ini merupakan suatu metode untuk melakukan bisnis, yaitu untuk memasarkan produk atau jasa ke masyarakat, selanjutnya bahwa franchise dapat diartikan sebagai suatu sistem

pemasaran atau distribusi barang dan jasa, di mana sebuah perusahaan induk (franchisor) memberikan kepada individu/perusahaan lain yang berskala kecil dan menengah (franchisee) berupa hak-hak istimewa untuk melaksanakan suatu sistem usaha tertentu dengan cara yang sudah ditentukan, selama waktu tertentu, di suatu tempat tertentu. Sehingga bisnis franchise berkembang pesat di Indonesia, tidak hanya terbatas pada makanan siap saji, tetapi juga dalam bentuk toko-toko modern seperti supermarket, hypermarket dan minimarket, seperti banyak kita jumpai di kota-kota besar bahkan sampai ke kota-kota di Kabupaten, misalnya Indomart dan Alfamart, kedua toko ini menjalankan bisnis dengan system franchise.

Kehadiran kedua toko yang menjual barang dan jasa secara franchise ini disamping memudahkan masyarakat memenuhi kebutuhan sehari-hari juga memberikan kenyamanan dalam berbelanja, karena toko dilengkapi pendingin ruangan serta harga-harga barang yang sering diberikan diskon, selain itu juga memberikan kesempatan atau peluang bagi para pencari kerja, setidaknya terdapat lebih dari 11.000 outlet Indomart dikota-kota di Indonesia, setiap outlet/gerai Indomart memperkerjakan tidak kurang dari 3 (tiga) pekerja, yang terdiri dari kepala toko, pramuniaga dan kasir, dengan luas toko 200 M², namun permasalahan mulai timbul karena keluhan para pekerja, seperti status pekerja yang bertugas sebagai kasir dan pramuniaga sudah lebih dari 4(empat)

tahun masih sebagai pegawai kontrak, tidak adanya perlindungan jamsostek, beban tugas yang tidak seimbang dengan pekerjaan yaitu kasir dan pramuniaga merangkap sebagai petugas kebersihan toko dan upah/gaji yang tidak layak dan mengalami pemotongan jika terjadi kesalahan perhitungan di kasir atau terjadi pencurian barang-barang toko, gaji semua pekerja di potong sebagai pengganti barang yang hilang tersebut. Keluhan-keluhan pekerja ini seharusnya dapat disampaikan kepada atasan/kepala toko, namun berdasarkan informasi pekerja tersebut, bekerja di toko Indomaret harus mematuhi semua aturan kerja dan tidak boleh menyampaikan keluhan-keluhan jika tidak ingin diberhentikan/tidak diperpanjang kontrak kerja, sedangkan mencari pekerjaan baru tergolong sulit apalagi hanya dengan ijazah SMA, oleh karena itu pekerja kontrak di indomaret yang ada di Kota Sintang tetap menerima saja apa yang menjadi tugas mereka meskipun dalam aturan undang-undang ketenagakerjaan jelas mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja kontrak, namun dengan alasan sulit mencari pekerjaan maka mereka tetap bertahan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membatasi jenis pekerjaan yang dapat menggunakan karyawan kontrak yaitu pekerjaan yang singkat penyelesaiannya, pekerjaan musiman dan pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan utama perusahaan tersebut. Perjanjian kerja

yang semestinya berlaku paling lama dua tahun, dan hanya dapat diperpanjang untuk satu kali selama satu tahun. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28D ayat 1 dan 2 dijelaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungankerja.

Ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja antara lain dalam konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu antara lain:⁶⁸

1. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (CEDAW);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menggunakan istilah yang sama untuk menunjuk konsep setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, yaitu pekerja

atau buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pekerja kontrak adalah orang yang secara khusus disewa untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Apabila waktu kontrak tidak ditentukan, maka akad kontrak batal atau tidak sah, kedua belah pihak, baik pemberi jasa maupun pengguna jasa berhak untuk memutus perjanjian kapan saja sesuai keinginan.⁶⁹ Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 59 ayat 1, bahwa karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun. Dalam pasal 59 ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pengusaha yang ingin memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, paling lama tujuh (7) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh bersangkutan, lebih lanjut dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-100

68 Abdul Rachmad Budiono. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta Barat: PT. Indeks. hal.21

69 Abdul R. Bidiono. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks. hal. 5-7.

Men/VI/2004 Bab VII pasal 15 ayat 4 bahwa dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.⁷⁰

Menurut Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWT hanya dapat dibuat untuk kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, seperti pekerjaan yang sekali selesai atau temporal, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama (paling lama tiga tahun), kerja musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Ketentuan penjelasan dari Pasal ini menetapkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus didaftarkan di instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas urusan ketenagakerjaan. Ketentuan ayat (2) dari Pasal 59 menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, penjelasan dari ketentuan di atas menerangkan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap merujuk pada pekerjaan yang bersifat berlanjut, terus menerus atau tanpa jeda, yang terikat pada jangka waktu tertentu dan merupakan bagian dari proses produksi dalam kegiatan atau pekerjaan yang tidak

bersifat musiman. Pekerjaan tidak musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca/iklim atau situasi-kondisi tertentu, jika suatu pekerjaan bersifat terus menerus serta berlanjut, namun tidak terikat jangka/kerangka waktu (timeframe) dan merupakan bagian dari proses produksi, tetapi terikat/tergantungan pada cuaca/iklim ataupun pekerjaan diadakan karena adanya situasi-kondisi tertentu, maka dikatakan bahwa pekerjaan demikian adalah pekerjaan musiman. Pekerjaan demikian tidak termasuk pekerjaan tetap dan sebab itu dapat ditundukkan pada ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja karena jenis kelamin, suku, ras, agama dan juga status pekerja, misalnya sebagai pekerja kontrak. Hal-hal mengenai upah diatur pada pasal yang mengatur tentang kebijaksanaan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mulai pasal 88 s/d 98. Ketentuan-ketentuan soal pengupahan tersebut kemudian diatur secara terinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu KEP.49/MEN/IV/2004. Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan kebijakan yang tercakup dalam upah pekerja, meliputi:

Upah minimum

Upah kerja lembur

Upah tidak masuk kerja karena

⁷⁰ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008. hlm. 9.

melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja

Bentuk dan cara pengupahan

Denda dan pemotongan upah

Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

Upah untuk pembayaran perseorangan

Upah untuk penghitungan pajak penghasilan (Pph).

Upah minimum adalah upah paling rendah yang harus diterima setiap kali seseorang bekerja pada orang lain. Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberi amanat kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Kebijakan pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sangat diharapkan agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerja di setiap level dan sekaligus mencegah kecemburuan antar sesama pekerja. Karena itu, dalam pasal 94 undang-undang ini memberi kesempatan kepada pengusaha untuk membuat komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pemotongan upah pekerja dapat dilakukan oleh pengusaha sepanjang sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Metode Penelitian

Adapun metode pendekatan yang

digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Yuridis Sosiologis yaitu pendekatan masalah melalui penelitian hukum dengan fakta yang ada pada instansi yang bersangkutan ataupun masyarakat sehubungan dengan permasalahan yang ditemui dalam penelitian⁷¹.

Sifat penelitian ini adalah Deskriptif analisis, yaitu suatu penelitian yang menggambarkan secara menyeluruh dari sistematis obyek dari pokok permasalahan.⁷² Hal ini dapat disampaikan bahwa penelitian yang menggambarkan dan menguraikan keadaan maupun fakta yang ada secara jelas diuraikan secara. Pada penulisan proposal ini penulis akan menganalisa serta menyusun data yang telah terkumpul, untuk dapat diambil kesimpulan serta memberikan suatu gambaran tentang perlindungan hukum pekerja kontrak berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian proposal ini adalah menggunakan bentuk Purposive Sampling (sampel bertujuan), yaitu memilih orang-orang tertentu karena dianggap mewakili populasi, sebagai mana dikatakan Hadari Nawawi tentang Purposive sampling adalah :

“Dalam teknik ini pengambilan sampel disesuaikan dengan tujuan penelitian. Ukuran sampel tidak dipersoalkan sebagaimana didalam accidental sampling. Perbedaannya terletak pada pembatasan sampel dengan hanya

⁷¹ Soerjono Soekanto.2006. *Pengantar Penelitian Hukum*, universitas Indonesia: Jakarta.hal.9

⁷² Bambang Waluyo.1991. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: sinar grafika. hal. 122

mengambil unit sampling yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan kata lain unit sampel yang dihubungi sesuai dengan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian.⁷³

Sehubungan dengan itu, maka dalam penelitian ini penulis telah mengambil sampel sebagai berikut :

1. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sintang
2. 2 (Dua) Kepala Toko Indomaret Jalan Oevang Oeray Sintang
3. 10 (Sepuluh) Orang Pekerja Kontrak Indomaret di Kota Sintang.

Pembahasan

A. Penerapan Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Kontrak di Indomaret Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Saat ini jumlah outlet Indomaret di Kota Sintang berjumlah 20 toko, dengan jumlah pekerja lebih dari 100 orang, pekerja Indomaret yang diterima bekerja setelah melalui beberapa tes dan wawancara adalah sebagai pekerja kontrak selama dua tahun, apabila pekerja tersebut dapat bekerja dengan baik sesuai aturan yang ditetapkan, maka dapat diperpanjang kontrak kerjanya selama dua tahun lagi, fasilitas yang disediakan oleh Indomaret kepada karyawan kontrak ini berupa gaji dan bonus, gaji disesuaikan dengan Upah Minimum

Kabupaten (UMK) yang beraku, sistem perekrutan karyawan indomaret yaitu melalui seleksi administrasi, dengan syarat calon karyawan minimal tamat SLTA atau sederajat, usia minimal 18 th dan berdomisili di kota area toko, memiliki kemauan bekerja yang jujur, ulet, disiplin, ramah, mampu bekerja dalam tim serta sehat jasmani dan rohani. Sedangkan beban kerja masing-masing karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan dan terdapat dalam Struktur organisasi Indomaret, yang merupakan serangkaian aktivitas menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan yang menunjukkan hubungan-hubungan seluruh pekerjaan atau jabatan masing-masing agar tugas-tugas dalam organisasi menjadi efektif dan efisien. Bentuk dari struktur organisasi Indomaret adalah organisasi lini yaitu merupakan hubungan wewenang dan tanggung jawab langsung secara vertikal yang dikaitkan dengan tugas jabatan tiap tingkatan atasan dan bawahan. Struktur Organisasi Outlet Indomaret terdiri dari Pimpinan, wakil, merchandiser, kasir dan pramuniaga. Adapun perincian tugas dari setiap bagian dari organisasi mini market Indomaret yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan atau Kepala Toko Pimpinan atau kepala toko mempunyai tugas yaitu:
 - a. Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional.
 - b. Mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk

⁷³ Hadari Nawawi. 2007. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta. Hal. 167

- memenuhi kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan toko.
- c. Mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan.
 - d. Berkoordinir atau berhubungan dengan area coordinator atau departemen lain sehubungan dengan adanya masalah atau program– program tertentu yang berkaitan dengan toko.
 - e. Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas–tugas operasional sehari-hari.
1. Wakil Pimpinan atau Assisten Kepala Toko
Wakil pimpinan atau asisten kepada toko memiliki tugas yaitu:
 - a. Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional.
 - b. Mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk memenuhi kepuasan pelanggan meningkatkan jumlah pelanggan di toko.
 - c. Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas–tugas operasional sehari-hari.
 - d. Melapor atau meminta persetujuan kepada Kepala Toko mengenai keputusan yang berhubungan dengan toko.
 2. Merchandiser Merchandiser bertugas yaitu :
 - a. M e n g k o o r d i n i r permintaan barang dagangan dari distribution center.
 - b. M e n g k o o r d i n i r pengeluaran atau retur barang dari toko ke distribution center.
 - c. M e n g k o o r d i n i r pendisplayan barang dagangan baik dirak- rak penjualan ataupun gudang.
 - d. Mengkoordinir dan memastikan sarana promosi terpasang sesuai petunjuk.
 - e. Menjaga dan merawat sarana promosi tersebut.
 - f. Menggantikan kepala toko atau asisten kepala toko apabila sedang libur.
 3. Kasir Adapun tugas kasir yaitu sebagai berikut:
 - a. Memberikan pelayanan kepada pelanggan.

- b. Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan.
 - c. Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang.
 - d. Melakukan proses transaksi penjualan langsung.
 - e. Pemanjangan barang (display).
 - f. Persiapan returbarang.
 - g. Informasi dan penawaran program promosi.
 - h. Pencetakan barang.
 - i. Stock Opname.
4. Pramuniaga Pramuniaga memiliki beberapa tugas yaitu:
- a. Memberikan pelayanan kepada pelanggan.
 - b. M e l a k s a n a k a n kebersihan.
 - c. Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang.
 - d. Menerima penitipan barang.
 - e. Pemajangan barang (display).
 - f. Persiapan returbarang.
 - g. Informasi dan penawaran program promosi.
 - h. Penyebran Leaflet.
 - i. Informasi barang kosong kepada merchandiser/ kepala toko/ asisten kepala toko.

Adapun yang menjadi visi dari mini market Indomaret yaitu menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global. Sedangkan misi mini market Indomaret yaitu: meningkatkan pelayanan terbaik sehingga kepuasan pelanggan menjadi sasaran utama yang harus dapat dipenuhi.³ Visi dan misi perusahaan juga didukung oleh motto dari Indomaret yaitu: “Mudah dan Hemat”. Selanjutnya yang menjadi budaya perusahaan yakni dalam bekerja kami menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kebenaran, dan keadilan, kerja sama tim, kemajuan melalui inovasi yang ekonomis serta kepuasan pelanggan

Adapun sistem pekerja kontrak yang ada di Indomaret tidak sesuai sebagaimana Pasal 59 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang mengatur bahwa hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan selama 2 tahun dan dapat diperpanjang selama 1 tahun, sehingga batas perjanjian kerja kontrak paling lama 3 tahun bukan 4 tahun sebagaimana yang dilakukan di Indomaret. Sedangkan uraian kerja dari pekerja kontrak seperti kasir dan pramuniaga tersebut di atas juga menyalahi dari sifat aturan

pekerjaan waktu tertentu, yaitu hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang jenis dan sifatnya diselesaikan dalam waktu tertentu jadi tidak bersifat tetap, sedangkan di Indomaret sebagai kasir dan pramuniaga memiliki pekerjaan tetap yang terus menerus. Perjanjian kerja sebagai mana terdapat dalam Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta jangka waktu lebih dari 3 (tiga) tahun dengan setiap satu tahun sekali dilakukan perpanjangan kontrak. Penafsiran dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) ini akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT. Dalam praktek perjanjian ini terjadi selama 3 (tiga) tahun dengan perpanjangan kontrak setiap setahun sekali. Seharusnya pekerja/buruh pada perusahaan ini sudah menjadi pegawai tetap, apabila dilihat dari undang-undang ketenagakerjaan.

Selain upah dan bonus yang diberikan sebagai hak karyawan mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja namun tidak diberikan oleh Indomaret terhadap pekerjanya. Sehingga terdapat 6 (enam) hal perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu (1) Perihal Kontrak Kerja; (2) Perihal Karyawan Perempuan; (3) Perihal Cuti; Istirahat, dan Libur; (4) Perihal Hak Beribadah; (5) Perihal Penghasilan Karyawan; (6) Perihal Pemutusan

Hubungan Kerja.

B. Upaya Yang Dilakukan Pekerja Kontrak Di Indomaret Untuk Mendapatkan Perlindungan Hukum

Untuk pramuniaga took yang telah bekerja selama 1 tahun, dengan perjanjian kontrak kerja 2 tahun, ia hanya mendapatkan upah berupa gaji sebesar Rp.1.500.000,-/ bulan, di luar untuk keperluan makan dan minum setiap hari dan biaya indekos sebenarnya tidak mencukupi, namun ia tetap bekerja karena belum mendapatkan pekerjaan lain, sedangkan dalam perjanjian kontrak kerja yang ditandatangani terdapat pernyataan bahwa setiap pekerja yang diterima sebagai karyawan bersifat kontrak. Memahami dan mentaati peraturan yang ditetapkan, sehingga ia tidak berani untuk melakukan protes kepada atasan atau pihak Indomaret, walaupun pernah ada karyawan yang menyampaikan keluhan untuk mendapatkan perlindungan seperti jamsostek, namun tidak membuahkan hasil.

Sistem kontrak hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara dan tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus, contohnya pekerjaan di swalayan tidak boleh memberlakukan sistem kontrak untuk pekerja, karena pekerjaan itu terus menerus ada, namun, untuk pekerjaan tukang pasang keramik di suatu proyek pembangunan gedung, boleh memakai sistem kontrak. Selanjutnya hal-hal yang menyebabkan

perusahaan memberlakukan kontrak karyawan, yakni motivasi kerja tinggi, perusahaan tidak perlu memikirkan pesangon, mengurusnya lebih praktis dan biaya tenaga kerja jauh lebih efisien.

Dalam hal pekerja tidak memperoleh hak-haknya sebagai pekerja, maka Menurut UU Nomor 22 tahun 1957 pasal 1 ayat 1 huruf c, perselisihan perburuhan yaitu pertentangan antara pengusaha dengan buruh yang tergabung dalam serikat buruh, disebabkan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan keadaan perburuhan dalam suatu perusahaan. Pengertian perselisihan perburuhan ini selanjutnya lebih dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Untuk pekerja yang ada di Kota Sintang, sejauh ini pihak Dinas Sosial dan ketenagakerjaan belum mendapat laporan dari masyarakat atau pekerja yang bersangkutan, secara garis besar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah :

- a. Perumusan kebijakan perencanaan, monitoring, evaluasi dan dan pelaporan serta pengendalian teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- b. Penyelenggaraan kebijaksanaan

ketenagakerjaan dibidang penempatan dan perluasan kerja, dibidang pelatihan dan produktivitas, dibidang hubungan industrial dan syarat kerja, di bidang pembinaan dan pengawasan norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja.

- c. Merumuskan pelaksanaan kebijaksanaan pemberian izin dan atas rekomendasi pada pengarah antar kerja antar negara, antar kerja antar daerah, peraturan perusahaan, maupun organisasi serikat pekerja/buruh dan asosiasi pengusaha.
- d. Pembinaan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pelatihan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja yang produktif dan kompetitif serta pembinaan pemagangan dalam dan luar negeri.
- e. Pembinaan bursa kerja yang kondusif sehingga penambahan angkatan kerja dapat terserap pada lowongan kerja yang tersedia diberbagai sektor ekonomi.
- f. Pembinaan, koordinasi dan pengendalian, penyiapan pemukiman transmigrasi.
- g. Pembinaan, koordinasi dan kerjasama sumber daya manusia transmigran.
- h. Pembinaan, koordinasi dan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi dan.
- i. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan dinas.

Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja selain melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pekerja secara perorangan dapat melakukan upaya

hukum melalui pengadilan negeri dengan cara melakukan gugatan perdata atas perbuatan melawan hukum perusahaan terhadap hak-hak pekerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan.

Kesimpulan

Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indomaret Kota Sintang pada dasarnya dalam pelaksanaan belum berjalan sebagaimana yang diatur dalam perundang-undangan. Tidak adanya perlindungan mengenai jangka waktu dalam perjanjian kerja sebagai mana terdapat dalam Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta jangka waktu lebih dari 3 (tiga) tahun dengan setiap satu tahun sekali dilakukan perpanjangan kontrak. Penafsiran dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) ini akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT.

Dalam praktek perjanjian ini terjadi selama 3 (tiga) tahun dengan perpanjangan kontrak setiap setahun sekali. Seharusnya pekerja/buruh pada perusahaan ini sudah menjadi pegawai tetap, apabila dilihat dari undang-undang ketenagakerjaan. Upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja/buruh yaitu secara bipartit (musyawarah). Para pekerja/buruh masih berharap untuk berkerja pada perusahaan ini demi kelangsungan hidup mereka. Dari sudut pandang pekerja, sistem kontrak sangat jelas

merugikan mereka, rasa takut akan kehilangan pekerjaan, tingkat kesejahteraan yang sangat kurang dan perlindungan syarat kerja yang jauh dari yang seharusnya diberikan yang dapat merugikan pekerja. Serta adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa kontrak yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang tidak memberikan ganti kerugian. Hal ini tidak sesuai dengan peraturan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

Buku-Buku:

- Ali, Chidir. 2011. Badan Hukum. Bandung: P.T. Alumni
- Ali, Achmad. 1996. Menguak Tabir Hukum. Jakarta: Chandra Pratama
- Asyhadie, Zaeni. 2008. Hukum Ketenagakerjaan Bidang hubungan Kerja. Edisi revisi 2. Jakarta. Rajawali Pers.
- Budiono, Abdul Rachmat. 2009. Hukum Perburuhan. Jakarta Barat: PT Indeks
- Daryanto. 2003. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bengkel. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Fuady, Munir. 2005. Pengantar Hukum Bisnis. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Husni, Lalu. 2009. Pengantar hukum Ketenagakerjaan Indonesi. Jakarta. cetakan 9. Grafindo Persada.
- HS, Salim. 2003. Hukum Kontrak. Jakarta:

Sinar Grafika

Rahayu. 2009, Pengangkutan Orang, <http://zona-prasko.blogspot.com>. Diakses tanggal 20 februari 2013.

Poerwardaminto,WJS. 1986. Kamus umum Bahasa Indonesia. Jakarta. Balai pustaka.

Asyhadie. 2008. Hukum Ketenagakerjaan Bidang hubungan Kerja. Edisi revisi 2. Jakarta. Rajawali Pers.

Sutedi, Adrian. 2009. Hukum Perburuhan. Ed 1 ce 1. Jakarta: Sinar Grafika.

Soedarjadi. 2009. Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha. Yogyakarta. Pustaka Yustisia.

Soepomo,Iman dalam Djumaidi. 2008. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta: PT Raja Grafindi Persada

Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji.2011. Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Jakarta: Alfabeta

Sugono, Bambang. 2005 Metode penelitan Hukum, Raja Grafindo Persada: Jakarta

Waluyo, Bambang. 1991 Penelitian Hukum Dalam Praktek, Jakarta: sinar grafika

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan sosial Tenaga Kerja

Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-04/MEN/ 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan

Dari Internet

<http://www.indomaret.co.id/di> akses tangga 17 November 2018

