

LAPORAN

SISTEM KERJA KONTRAK
PADA BURUH TRANSPORTASI

PERBUDAKAN GAYA BARU





PERBUDAKAN GAYA BARU

“Laporan Sistem Kerja Kontrak pada Buruh Transportasi”

PERBUDAKAN GAYA BARU

“Laporan Sistem Kerja Kontrak pada Buruh Transportasi”

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta
Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia (FBTPI)

TIM PENYUSUN

Peneliti

Okky Wiratama Siagian

Penulis

Okky Wiratama Siagian
Olivia Griselda Sianturi
Shaleh Al-Ghiffari

Desain Sampul

Harry Ashari

ISBN

ISBN 978-602-61784-0-4



Diterbitkan oleh :



Jl. Diponegoro No 74, Menteng, Jakarta Pusat
DKI Jakarta 10320

Telp : (021) 3145518

Website : www.bantuanhukum.or.id

Kata Pengantar

Bekerja dianggap sebagai kodrat manusia dan cara menuju kesejahteraan. Oleh karenanya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 dan instrumen hak asasi manusia menetapkan bahwa bekerja merupakan hak asasi yang harus dipenuhi oleh negara. Jika kesejahteraan tersebut tidak kunjung terpenuhi, maka ada tiga hal yang harus dipertanyakan. Pertama adalah bagaimanakah perlindungan dan pemenuhan negara terhadap kesejahteraan buruh sesuai mandat undang-undang dasar dan instrument hak asasi manusia. Kedua, bagaimanakah sistem yang saat ini bekerja, baik sistem yang mengatur antara buruh dengan perusahaan maupun sistem ekonomi secara garis besar. Ketiga, tidak adakah alternatif terhadap sistem yang ada.

Penelitian ini menunjukkan bahwa negara gagal memenuhi dan melindungi hak buruh transportasi. Tidak hanya masalah ketidakpastian kerja karena kontrak berulang, upah yang rendah, tapi juga lemahnya perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Penelitian ini juga mengkaji narasi hubungan kemitraan antara perusahaan dan buruh transportasi. Hubungan kemitraan ini bersifat eksploitatif karena menganggap buruh transportasi sebagai mitra, namun sebenarnya mempekerjakan mereka sama seperti buruh pada umumnya.

Hubungan kemitraan bisa saja tidak eksploitatif jika buruh menguasai sendiri alat produksinya, menguasai sendiri sistem produksi, memiliki kekuatan untuk mengambil keputusan sendiri, dan memiliki hubungan setara dengan mitra yang ingin bekerja sama. Hal tersebut sejalan dengan adanya pemikiran untuk mewujudkan pengelolaan swadaya oleh pekerja (worker self-management) ataupun koperasi sebagai alternatif atas sistem buruh upahan ataupun buruh-pengusaha. Sistem kerja upahan ataupun buruh-pengusaha dianggap sulit untuk mencari jalan tengah antara keuntungan bagi pengusaha dan kesejahteraan bagi buruh karena pengusaha cenderung menyerap nilai lebih yang seharusnya menjadi

hak buruh. Sistem swadaya setidaknya harus diperkenalkan kepada buruh transportasi dan hubungan kemitraan jika ingin diterapkan harus dilakukan setara. Selagi buruh tidak menerapkan sistem swadaya dan hubungan kemitraan bersifat manipulatif, maka buruh dianggap memiliki hubungan ketenagakerjaan dengan pengusaha dan melekat haknya sesuai peraturan ketenagakerjaan.

Saya mengucapkan selamat kepada tim peneliti Bidang Advokasi Perburuhan LBH Jakarta dan Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia (FBTPI) atas terbitnya penelitian ini. Semoga penelitian ini menjadi bahan yang berguna bagi advokasi buruh transportasi. Semoga terdapat kerjasama penelitian selanjutnya dengan serikat buruh sehingga menjadi tradisi bagi setiap serikat buruh dalam mendukung setiap perjuangannya. Hidup buruh!

Alghiffari Aqsa

(Direktur LBH Jakarta)

DAFTAR ISI

DAFTAR ISTILAH	iv
BAB I PENDAHULUAN PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Penelitian	3
C. Manfaat Penelitian	3
D. Metode Penelitian	3
E. Kerangka Teoritis.....	4
F. Struktur Laporan	5
BAB II PENERAPAN PERJANJIAN KEMITRAAN TERHADAP BURUH TRANNSPORTASI.....	6
BAB III POLA PELANGGARAN HAM TERHADAP BURUH TRANSPORTASI.....	29
BAB IV KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	32
DAFTAR PUSTAKA	34
LAMPIRAN	36

DAFTAR ISTILAH

Bipartit

Merupakan istilah proses perundingan dalam sengketa ketenagakerjaan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

FBTPI

Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia.

Equality before the law

Kedudukan yang sama di mata hukum.

Kompolnas

Singkatan dari Komisi Kepolisian Nasional merupakan lembaga independen untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja kepolisian.

Mediator

Pihak ketiga yang dipilih dan disepakati antara kedua belah pihak yang bersengketa untuk membantu me-mediasikan kedua belah pihak.

MK

Mahkamah Konstitusi.

Precarious work

Istilah internasional yang dipakai untuk menyebutkan sistem kerja yang kontrak atau tidak tetap, tidak aman dan tidak pasti.

Ratifikasi

Pengesahan suatu dokumen negara oleh parlemen, khususnya pengesahan undang-undang, perjanjian antar negara dan perjanjian internasional.

SP/SB

Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Tripartit

Istilah proses perundingan di dalam sengketa ketenagakerjaan dengan melibatkan pihak ketiga untuk me-mediasikan antara pihak yang berselisih, dalam hal ini biasanya mediator dalam perundingan tripartit berasal dari Suku Dinas Tenaga Kerja.

UU Ketenagakerjaan

Merupakan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Union Busting

Istilah dari Pemberangusan Serikat. Pemberangusan serikat merupakan kegiatan pengusaha untuk menghalang-halangi buruh untuk membentuk dan atau menjalankan kagiatan-kegiatan Serikat Pekerja/ Serikat buruh.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi “Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan,”. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja, tidak akan mungkin suatu perusahaan akan menjalankan usahanya, tanpa ada perusahaan yang menjalankan usahanya, maka tidak ada pula pembangunan di negara kita ini¹.

Seperti diketahui bahwa tujuan hukum perburuhan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan, dan kesewenang-wenangan majikan. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan per-undang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak, karena keberadaan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga diukur secara sosiologis, dan filosofis.

Perkembangan hukum perburuhan pasca reformasi mengalami perubahan. Salah satu hasil produk hukum pasca reformasi adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Salah satu substansi hukum yang ada di dalam Undang-Undang tersebut adalah mengenai perjanjian kerja. Bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pihak pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja tersebut menyebabkan adanya hubungan kerja

1 Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1993, halaman 95.

antara pekerja dan perusahaan². Terdapat dua jenis perjanjian kerja ditinjau dari jangka waktu, diantaranya adalah: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Regulasi terkait sistem kerja kontrak atau PKWT di Indonesia diatur melalui UU Ketenagakerjaan dan juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertras 100/2004).

Sistem kerja kontrak menjadi permasalahan baru, seringkali terjadi permasalahan dan penyimpangan dalam hal pelaksanaan perjanjian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan menyebabkan kerugian bagi para buruh ataupun pekerja. Salah satu penyimpangan yang dilakukan perusahaan adalah tidak mengangkat buruh/pekerja sebagai pekerja tetap bagi mereka yang telah bekerja lebih dari 5 tahun³. Selain itu, implikasi hukum bagi para buruh kontrak adalah tidak mendapatkan pesangon pada saat mengundurkan diri dari pekerjaannya. Puncak dari permasalahan sistem kerja kontrak ini adalah dapat berujung terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi buruh kontrak atau PKWT. Buruh Kontrak juga terancam tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya akibat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dari pihak perusahaan 30 hari sebelum Hari Raya⁴.

Berkaca dari rentannya buruh yang bekerja dengan status PKWT, maka Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta akan melaksanakan penelitian partisipatif kepada Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia yang anggotanya diikat dengan perjanjian kerja kontrak dan kemitraan di wilayah DKI Jakarta sebagai salah satu

2 R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), halaman 110.

3 Hukum Online, *Karena Buta Hukum, 10 Tahun Berstatus Karyawan Kontrak*, <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt50614533ef589/karena-buta-hukum-10-tahun-berstatus-karyawan-kontrak>, diakses tanggal 26 Juli 2016.

4 Hukum Online, *Ketentuan THR bagi Karyawan Kontrak*, <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51e563b8ca0dd/ketentuan-thr-untuk-karyawan-kontrak>, diakses tanggal 26 Juli 2016.

bentuk advokasi kebijakan melalui penelitian di bidang perburuhan.

B. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dilaksanakannya Penelitian Sistem Kerja Kontrak ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan sistem kerja kontrak di Indonesia mempunyai relasi terhadap pelanggaran hak-hak para buruh/pekerja;
2. Untuk mengetahui pelanggaran-pelanggaran hak yang menimpa buruh/pekerja kontrak di Indonesia;

C. MANFAAT PENELITIAN

1. Bermanfaat bagi Serikat buruh yang memiliki anggota yang bekerja di sektor transportasi dalam melakukan advokasi kebijakan;
2. Bermanfaat sebagai sumber pengetahuan bagi praktisi hukum perburuhan, pengajar perburuhan, mahasiswa/i dan masyarakat luas pada umumnya.

D. METODE PENELITIAN

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian Kualitatif merupakan salah satu metode penelitian ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata baik lisan maupun tulisan.

Berdasarkan Tujuan Penelitian yang sebelumnya sudah dipaparkan sebelumnya, bahwa tujuan dari penelitian ini yakni untuk menemukan penerapan sistem kerja kontrak pada buruh di sektor transportasi serta menemukan pelanggaran-pelanggaran baik itu pelanggaran

Hak Asasi Manusia maupun pelanggaran terhadap hak normatif para buruh yang bekerja di sektor transportasi khususnya yang menjadi anggota Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia.

Selain itu, teknik pengumpulan data yang kami lakukan ialah dengan melakukan penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung terhadap buruh di sektor transportasi yang tergabung menjadi anggota FBTPPI sebagai alat dari metode penelitian kualitatif. Kuesioner tersebut berisikan sejumlah pertanyaan-pertanyaan terkait massa kerja, kondisi kerja serta hubungan kerja buruh transportasi yang diberlakukan oleh pihak perusahaan terhadapnya. Adapun Kuesioner yang disebarkan kepada anggota FBTPPI ialah sejumlah 135 Kuesioner, dan ditemukan data yang valid dari kuesioner tersebut sebanyak 120 kuesioner, sementara sisanya yakni 15 kuesioner dinyatakan tidak valid dikarenakan tidak mengisi data secara lengkap. (kuesioner terlampir).

E. KERANGKA TEORITIS

Bahwa pada penelitian ini, LBH Jakarta menggunakan kerangka teori dan analisis yang berupa instrumen Hukum Hak Asasi Manusia yakni Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang nomor 11 Tahun 2005 tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Lalu menggunakan instrumen hukum perburuhan yakni Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004, Peraturan Menteri Tenaga kerja nomor 12 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

F. STRUKTUR LAPORAN

BAB I

Menjelaskan mengenai latar belakang penulisan, tujuan penelitian, metode penelitian,

BAB II

Menjelaskan mengenai bagaimana hubungan kerja yang diterapkan oleh pihak perusahaan terhadap buruh transportasi, baik itu hubungan kerja yang diikat melalui sistem kerja kontrak maupun sistem kemitraan.

BAB III

Menjelaskan mengenai bentuk-bentuk pelanggaran baik itu pelanggaran Hak Asasi Manusia maupun pelanggaran terhadap hak normatif para buruh transportasi, serta pola pelanggarannya.

BAB IV

Menjelaskan mengenai Kesimpulan dan rekomendasi akan penelitian sistem kerja kontrak buruh transportasi.

BAB II

PENERAPAN PERJANJIAN KEMITRAAN TERHADAP BURUH TRANSPORTASI

A. KONDISI HUBUNGAN KERJA BURUH TRANSPORTASI

Hubungan kerja yang ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan mensyaratkan adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja tidak dapat lahir selain dari perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut bisa tertulis ataupun lisan, dan dapat dibuat dengan jangka waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), lebih lengkap dinyatakan di dalam Pasal 56 UU Ketenagakerjaan⁵ :

Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan tersebut dan harus dibuat secara tertulis. Jika dibuat secara lisan, maka harus dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja/buruh berubah statusnya menjadi pekerja Tetap, sebagaimana dinyatakan di UU Ketenagakerjaan berikut ini:

“Pasal 57

1. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.*
2. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”*

Hubungan kerja dengan PKWT lebih dikenal dengan sistem kerja kontrak. Tidak semua jenis pekerjaan dapat diikat dengan sistem kerja kontrak, hanya jenis pekerjaan tertentu saja dengan karakteristik yang sudah disyaratkan dalam Pasal 59 UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang bersifat sementara, musiman, berhubungan dengan produk atau kegiatan baru dan pekerjaan yang akan diselesaikan maksimal selama 3 tahun. Lamanya kontrak hanya dapat diadakan selama 2 tahun, dan dapat diperbaharui satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

5 *Pasal 56*

Pada sistem kerja kontrak juga tidak diperbolehkan mensyaratkan masa percobaan, berbeda halnya pada PKWTT yang diperbolehkan untuk mensyaratkan masa percobaan maksimal selama 3 bulan. Lebih lengkapnya dapat dilihat di UU Ketenagakerjaan berikut ini:

“Pasal 59

1. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:*
 - a. *Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
 - b. *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama/dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
 - c. *Pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
 - d. *Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*
2. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
3. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*
4. *Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.*
5. *Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*
6. *Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*
7. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat*

(4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

- 8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”.*

Oleh karenanya kontrak yang dilakukan secara berkali-kali yang melebihi dari jangka waktu 5 (lima) tahun, dimana jika bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka perjanjian PKWT (kontrak) tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT (tetap).

A.1. Perjanjian Kerja

Sejatinya hubungan kerja haruslah diikat oleh sebuah perjanjian kerja. Namun yang sering terjadi tidaklah demikian. Banyak buruh yang bekerja tanpa didasari oleh sebuah perjanjian kerja. Meskipun UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa perjanjian kerja tidak harus dalam bentuk tertulis, melainkan boleh dalam bentuk lisan. Namun untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tetap harus dibuat dalam bentuk tertulis.

Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang tidak dibuat tertulis (perjanjian lisan) harus diterbitkan surat pengangkatan oleh pengusaha. Karena, jika terjadi suatu permasalahan atau perselisihan maka perjanjian kerja hanya dibuat secara lisan akan sulit untuk dibuktikan keberadaannya.

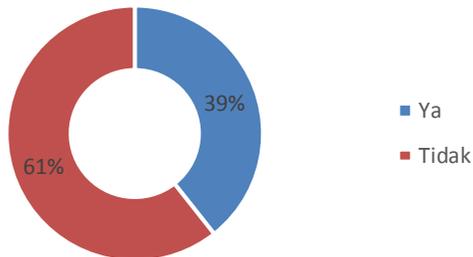
Hal ini menjadi kendala yang kerap menghambat proses penegakan hukum yang adil bagi para buruh apabila ingin menyelesaikan permasalahan ke dalam jalur pengadilan baik industrial maupun pidana. Lebih lengkap pengaturannya diatur dalam pasal 57 dan 63 UU Ketenagakerjaan⁶.

Perjanjian kerja lisan ini banyak ditemukan pada buruh-buruh pekerja kasar, seperti PRT, supir dan buruh pabrik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh LBH Jakarta bersama

⁶ Pasal 63 UUK ayat (2) : dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

dengan FBTPi ditemukan fakta lapangan bahwa masih ada buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan secara lisan, yakni sebanyak 39,3% dari 120 (seratus dua puluh) koresponden sementara sisanya dipekerjakan dengan perjanjian kerja tertulis.

Apakah anda diangkat bekerja dengan perjanjian kerja lisan?



Gambar 1 ; Hubungan kerja yang di dasari perjanjian lisan

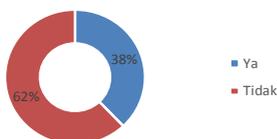
Sebanyak 39,3 % buruh transportasi yang tergabung dalam FBTPi memulai kerja tanpa adanya perjanjian kerja tertulis. Padahal ketentuan yang menjadi objek isi perjanjian merupakan hal yang penting bagi pemenuhan hak-hak buruh yang dijamin Undang-Undang Ketenagakerjaan, antara lain besaran dan cara pembayaran upah, hak dan kewajiban buruh ataupun pengusaha, jangka waktu berlakunya perjanjian kerja serta tanda tangan para pihak sebagai tanda mereka menyepakati isi perjanjian tersebut.

Apabila hal-hal demikian diatur secara lisan, keterbatasan daya ingat manusia sangat minim untuk dapat mengingat hal tersebut di kemudian hari. Hal ini bukan saja akan sangat merugikan buruh, tetapi juga membuka celah besar bagi pengusaha untuk melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan.

A.2. Sistem Kerja Kontrak

Kerja Kontrak merupakan bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori Precarious Work, istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti. Hubungan kerja kontrak sejatinya adalah sebuah praktek bisnis biasa, namun di Indonesia hal ini menjadi.

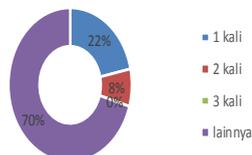
Apakah anda menjadi pekerja kontrak dari awal bekerja?



Celah diskriminatif terhadap buruh

Gambar 2; Sedari awal menjadi pekerja kontrak

Berapa kali sudah anda tanda tangan perjanjian kerja kontrak?



Gambar 3; Dikontrak berkali-kali

Sejak ditetapkannya dalam UU Ketenagakerjaan, banyak perusahaan yang mengikuti sistem kerja kontrak. Menurut UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja kontrak hanya boleh dilaksanakan selama 2 tahun dan dapat diperpanjang maksimal 1 tahun kerja dan dapat dilakukan pembaharuan kontrak dengan tenggang waktu selama 30 (tiga puluh) hari dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, sebagaimana dijelaskan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans 100/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja untuk waktu Tertentu.

Dengan demikian maksimal lama bekerja sebagai buruh kontrak adalah 5 tahun. Namun tidak demikian halnya yang terjadi, para buruh bekerja sedari awal hingga bertahun lamanya namun berstatus tetap sebagai pekerja kontrak. Praktek ini membawa efek diskriminatif dan eksploitatif terhadap buruh. Di perusahaan tempatnya bekerja, buruh di kontrak berkali – kali sedari awal. Ada yang 1 kali, 2 kali, paling banyak dikontrak lebih dari 3 kali dan melebihi batas waktu

maksimal yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berapa masa berlaku perjanjian kerja kontrak anda?



Gambar 4 ; Dikontrak lebih dari 3 tahun

Kontrak yang terus menerus dengan upah minimum, berarti tidak ada jaminan atas pekerjaan, tidak ada jaminan atas penghasilan, tidak ada jaminan atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Di Indonesia, hingga saat ini belum terbangun satu sistem jaminan sosial nasional yang dapat menjadi sandaran ketika seseorang tidak memiliki penghasilan atau tidak bekerja. Akibatnya, ketika buruh yang bekerja dengan sistem kontrak/outsourcing tidak bekerja karena diputus kontraknya atau karena kontraknya telah habis, dapat menghilangkan sumber penghidupan.

Lebih lanjut, berdasarkan pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat syarat-syarat berakhirnya perjanjian kerja yakni:

- Pekerja Meninggal dunia;
- Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan ke dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perlu digaris bawahi terdapat syarat yakni: Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini dapat menjadi celah bagi pengusaha untuk membuat perjanjian kerja dengan jangka waktu yang singkat baik itu 1 (satu) tahun bahkan ada yang berjangka waktu 6 (enam) bulan saja, dengan kondisi seperti ini maka akan lebih mudah untuk Perusahaan mengatakan hubungan kerja si buruh telah berakhir karena seiring dengan jangka waktu perjanjian kerja nya. Hal ini lah menggambarkan kondisi buruh yang ter-eksploitasi oleh pengusaha.

Gambaran kondisi buruh yang ter-eksploitasi oleh pengusaha tercermin dari penerapan sistem kerja kontrak yang dilakukan secara terus menerus terhadap buruh, dan kenyataan kini masih sedikit sekali buruh yang paham akan hak-hak nya sebagai pekerja kontrak.

Salah satu hak pekerja kontrak yang di kontrak secara berulang-ulang melebihi 5 (lima) tahun ialah berhak mendapatkan status pekerja tetap, karena Undang-Undang Ketenagakerjaan me-mandatkan Frasa demi hukum PKWT (kontrak) beralih menjadi PKWTT (tetap) apabila telah melebihi jangka waktu perpanjangan serta pembaharuan kontrak sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, fakta di lapangan masih banyak buruh yang belum mengetahui cara mengeksekusi Frasa demi hukum PKWT menjadi PKWTT.

Maka muncul pertanyaan lebih lanjut, bagaimana cara mengeksekusi Frasa demi hukum PKWT menjadi PKWTT? Sampai saat ini buruh bersama-sama dengan serikat buruh masih sulit untuk mengawal proses perubahan status pekerja kontrak (PKWT) menjadi pekerja tetap (PKWTT).

Terkait Frasa demi hukum sebagaimana yang diatur dalam pasal 59 UU 13 tahun 2003, **Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan putusan nomor : 7/PUU-XII/2014** yang pada intinya menyatakan peralihan pekerja PKWT menjadi PKWTT melalui Penetapan Pengadilan Negeri Setempat, adapun mekanismenya ialah melalui nota pemeriksaan yang dikeluarkan oleh pengawas yang menyatakan

bahwasanya pekerja/buruh dapat dijadikan PKWTT, atas dasar dari nota pemeriksaan tersebut, maka dapat dimintakan penetapannya ke Pengadilan Negeri Setempat.

Pemerintah dalam Hal ini Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan Putusan MK nomor 7/PUU-XII/2014 tersebut, akhirnya mengeluarkan aturan yang lebih khusus untuk mengakomodir putusan MK tersebut yakni dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Hal ini sudah pernah dilakukan oleh Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) di dalam melakukan advokasinya di Pengadilan Negeri Karawang, namun terhambat eksekusinya dikarenakan majelis hakim meminta contoh penetapan-penetapan sebelumnya yang pernah dilakukan oleh majelis hakim.

Dalam Permenaker no 33/2016 mengatur secara teknis akan pengawasan di bidang ketenagakerjaan, dijelaskan pada pasal 13 ayat (1) “bahwa Pengawas Ketenagakerjaan dapat melaksanakan pemeriksaan terhadap perusahaan atau tempat kerja”, ayat (2) nya dikatakan : “Pelaksanaan pemeriksaan pada ayat (1) dilakukan **berdasarkan atas Pengaduan Pekerja/buruh, Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat buruh, asosiasi pengusaha atau pengaduan masyarakat.**

Oleh karenanya, apabila ditemukan pelanggaran oleh Perusahaan terhadap hak normative buruh maupun pelanggaran lainnya, maka dapat segera melaporkan kepada Pengawas Ketenagakerjaan, dan atas laporan dari Pekerja/buruh nantinya Pengawas akan melakukan Pemeriksaan dan membuat **Nota Pemeriksaan ke-1** yang ditujukan kepada Pengusaha dan Pengusaha wajib untuk melaksanakannya, apabila dalam kurun waktu 30 (Tiga puluh) hari Pengusaha tidak menjalankan nota pemeriksaan ke-1 tersebut, maka Pengawas akan menerbitkan **Nota Pemeriksaan ke-2**, apabila tidak dilaksanakan juga oleh pihak pengusaha, maka pengawas akan melaporkan kepada

pimpinan unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

A.3. Waktu Kerja dan Lembur

Pemenuhan waktu bekerja dan jam lembur ternyata sangat jauh dari apa yang sudah ditetapkan. Ketentuan mengenai waktu kerja diatur dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa maksimal waktu kerja adalah 40 jam seminggu dengan ketentuan 8 jam perhari untuk 5 hari kerja dan 7 jam sehari untuk 6 hari kerja.

Apabila pengusaha mempekerjakan buruh lebih dari ketentuan tersebut maka menurut Pasal 78 Ayat 2 UU Ketenagakerjaan pengusaha wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur di Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur (Kepmenakertrans 102/2004).

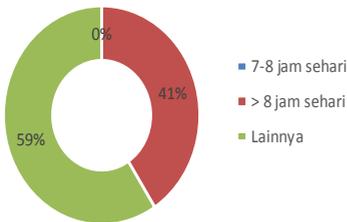
Pasal 11 Kepmenakertrans 102/2004 ini mengatur bahwa:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a.1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - a.2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:
 - b.1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - b.2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

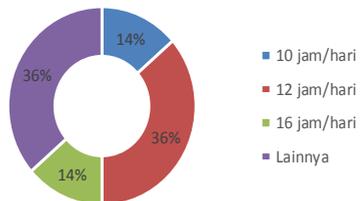
Di FBTPI, buruh yang sebagian besar berprofesi sebagai supir ternyata memiliki jam kerja lebih dari 8 jam sehari. Untuk mengantarkan barang dalam satu kali perjalanan, diperlukan waktu 10 hingga 14 jam.

Berapa waktu jam kerja anda di perusahaan (termasuk lembur)?



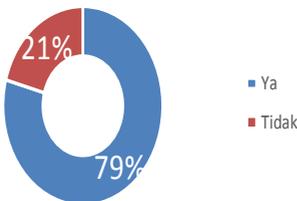
Gambar 5; Buruh kerap bekerja lebih dari 8 jam sehari

Jika anda mengirim barang, berapa rata-rata waktu yang anda butuhkan untuk mengirim barang?



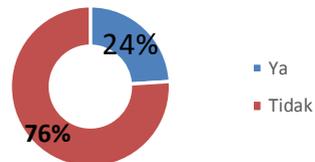
Gambar 6; Lama waktu yang dibutuhkan dalam 1 kali perjalanan

Apakah anda bekerja di hari libur?



Gambar 7; Di hari libur, tetap bekerja

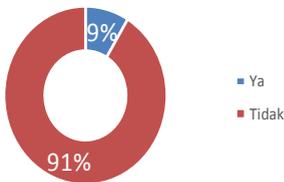
Apakah anda memiliki jam kerja yang teratur?



Gambar 8; Buruh tidak mendapatkan upah lembur

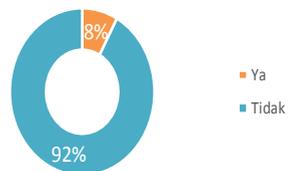
Kebanyakan buruh yang bekerja lewat waktu (lembur) dan di hari libur, tidak mendapatkan upah lembur sebagaimana dijamin dalam UU. Praktik ini merupakan bentuk eksploitasi kepada para buruh, dimana tenaga dan usaha yang digunakan untuk bekerja demi kepentingan perusahaan, tidak dibayarkan upahnya. 91,3% para buruh yang bekerja lembur tidak memperoleh upah lembur, dan 92% diantaranya juga tidak dihitung sebagai upah lembur ketika bekerja dihari libur.

Jika jam kerja anda >8 jam sehari, apakah anda mendapatkan upah lembur sesuai aturan ketenagakerjaan?



Gambar 9 ; Bekerja lembur, buruh tidak mendapatkan upah.

Ketika anda bekerja di hari libur, apakah anda mendapatkan upah lembur sesuai aturan ketenagakerjaan?



Gambar 10 ; Bekerja lembur, buruh mendapatkan upah.

A.4. Perlindungan Upah

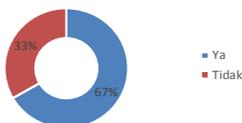
Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya.

Menurut UU Ketenagakerjaan, upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pembeli kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berdasarkan Pasal 88 dan 89 UU Ketenagakerjaan, penetapan upah minimum dilakukan setiap tahunnya oleh Gubernur berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

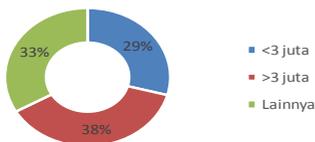
Dengan demikian, maka pemberian upah kepada buruh haruslah mengikuti aturan yang telah ditetapkan besarnya. Bagi pengusaha yang memberikan upah dibawah UMP, dapat dikenai sanksi pidana. Faktanya, pengawasan dan penegakan mengenai ketentuan pengupahan masih jadi permasalahan yang masih menghantui para buruh. Masih banyak ditemukan pengusaha yang memberikan upah dibawah UMP,.

Jika jam kerja anda >8 jam sehari, apakah anda mendapatkan upah lembur sesuai aturan ketenagakerjaan?



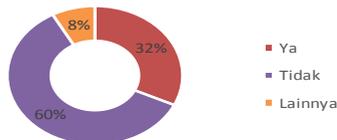
Gambar 11; Gaji dibawah UMR.

Berapa rata-rata pendapatan anda dalam satu bulan?



Gambar 12; Pendapatan rata-rata para buruh.

Apakah anda mendapatkan upah pokok setiap bulannya?



Gambar 13; Sebagian besar tidak memiliki upah pokok

Sebanyak 29,2% buruh menerima upah dibawah 3 juta, 66,7% diberikan upah dibawah nominal dan yang lebih miris lagi sebanyak 60% buruh tidak pasti menerima upah pokok setiap bulannya.

Sebagian buruh mengaku diberikan upah dengan menggunakan sistem borongan dan komisi, hal ini mensyaratkan suatu pencapaian tertentu dari buruh untuk menghitung besaran upah yang dapat diterima. Upah yang tidak tetap ini tentu saja sangat merugikan bagi buruh karena tidak ada jaminan setiap bulannya bahwa buruh akan menerima upah.

A.5. Perlindungan K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)

Secara umum UU Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha memberi perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Hal ini diwujudkan lewat penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang menyatu dengan sistem manajemen suatu perusahaan. Lebih lengkap UU Ketenagakerjaan mengatur berikut:

Pasal 86

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

a. Keselamatan dan kesehatan kerja;

Pasal 87

(1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerjayang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan

Selain itu juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja kewajiban setiap pengusaha di berbagai lapangan pekerjaan untuk menerapkan syarat-syarat keselamatan kerja termasuk “mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;” pada Pasal 3 huruf n.

Selain K3, pengusaha juga diwajibkan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk wujud perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh⁷. Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mewajibkan pemberi kerja untuk mengikut sertakan

⁷ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, (Jakarta; PT. Rajagrafindo Persada, 2008), hlm.33

pekerjanya dalam program Jaminan Sosial sebagai berikut:

“Pasal 5

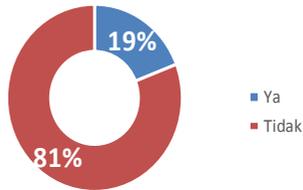
BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:

- a. *BPJS Kesehatan; dan*
- b. *BPJS Ketenagakerjaan.*

Pasal 14

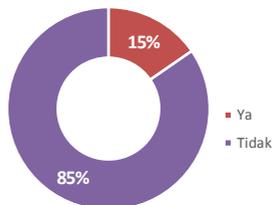
Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.

Apakah di tempat kerja anda anda mendapatkan pelatihan K3
(Kesehatan dan Keselamatan Kerja)?



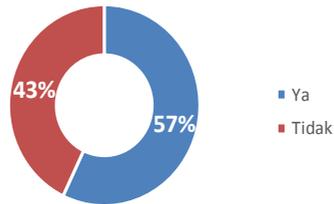
Gambar 15; Buruh tidak memperoleh pelatihan K3

Apakah dalam bekerja anda dilengkapi dengan peralatan K3?



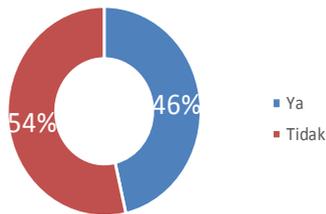
Gambar 16 ; Ketika bekerja, buruh tidak dilengkapi dengan K3

Apakah anda telah mendapatkan hak atas jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan?



Gambar 17 ; Buruh tidak mendapat jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan

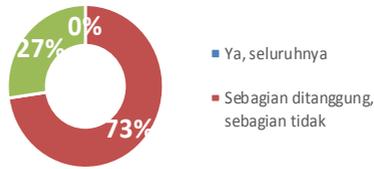
Apakah anda pernah mengalami kecelakaan kerja terhadap diri sendiri (sebagai korban)?



Gambar 18 ; Buruh yang pernah mengalami kecelakaan kerja

Sektor transportasi merupakan sektor kerja yang memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi. Berbagai penyebab kecelakaan kerja pada sektor transportasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan karakteristik sektor transportasi yang dipengaruhi cuaca, terbuka, dinamis, menuntut ketahanan fisik yang tinggi dan banyak menggunakan tenaga kerja yang tidak terlatih. Kecelakaan kerja yang terjadi dapat mengakibatkan cacat fisik yang permanen bahkan kematian. 84,6% pekerja tidak dilengkapi peralatan K3 dan 80,8 % tidak mendapatkan pelatihan K3 ketika bekerja. Selain itu hanya 42,9% yang mendapatkan hak atas jaminan kesehatan, sisanya yaitu 57,1% tidak memperoleh hak atas jaminan kesehatan.

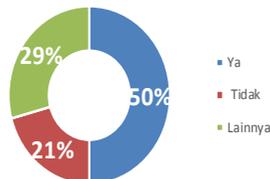
Jika pernah apakah perusahaan menanggung biaya pengobatan?



Gambar 19 ; Perusahaan tidak menanggung biaya pengobatan.

Dalam kajian ini juga ditemukan, sebanyak 46,4 % para buruh pernah mengalami kecelakaan kerja dan ternyata banyak perusahaan yang membebankan biaya pengobatan kepada para buruh yakni 72,7 % serta 50% buruh juga menanggung biaya kerusakan kendaraan. Hal ini memperlihatkan betapa buruknya manajemen keselamatan kerja yang ada pada sektor transportasi. Ini adalah bentuk kelalaian pengawasan dari pemerintah serta bentuk pengabaian pemerintah yang tidak ada mengambil tanggungjawab untuk melindungi buruh.

Jika terjadi kecelakaan, apakah anda menanggung sendiri biaya kerusakan kendaraan?



Gambar 20 ; Buruh dibebankan biaya memperbaiki kendaraan yang rusak akibat kecelakaan.

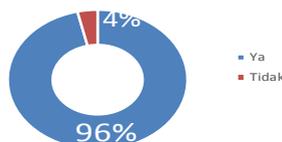
A.6. Pungutan Liar

akronim dari pungutan liar yang berarti meminta sesuatu (uang dan sebagainya) kepada seseorang (lembaga, perusahaan, dan sebagainya) tanpa menurut peraturan yang lazim. Pungli dapat disamakan dengan pemerasan, penipuan atau korupsi. Budaya pungli tumbuh menjadi hal yang biasa di kalangan masyarakat Indonesia. Salah satu faktor yang menjadi penyebabnya ialah ketidakpastian pelayanan akibat prosedur yang panjang dan melelahkan, membuat masyarakat menjadi toleran dengan pungli. Namun, lebih dari itu ternyata terdapat banyak oknum tidak bertanggung jawab yang melakukan pungli.

Sektor transportasi di pelabuhan Tanjung Priok juga tidak luput dari perbuatan merugikan ini. Para supir dan kenek kerap diminta untuk membayar lebih dari kewajiban yang seharusnya mereka bayarkan. Nyaris semua buruh yang terdiri dari supir dan kenek mengaku pernah mengalami pungli.

Perusahaan tidak bertanggung jawab untuk mengganti uang tersebut. Buruh berada dalam keadaan yang terjepit diantara tuntutan pekerjaan dengan keadaan buruh sendiri yang jauh dari keadaan sejahtera. Dengan beban kerja yang besar dari perusahaan, tekanan dari oknum di lapangan yang melakukan pungutan liar, membuat buruh menjadi pihak yang paling dirugikan. Terlihat, 96,4% perusahaan abai dengan pungli yang dialami oleh para buruh dengan membiarkan buruh membayar sendiri untuk pungli. Para buruh mau tidak mau, harus mengeluarkan dari kantong sendiri untuk bisa masuk kawasan pelabuhan dan menuntaskan pekerjaan. Uang yang dikeluarkan berkisar 10 ribu, hingga lebih dari 20 ribu.

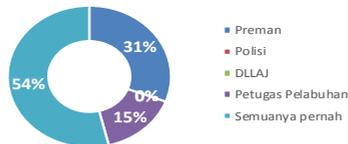
Apakah anda pernah mengalami pungutan liar (pungli)?



Gambar 22 ; Besaran uang yang dikeluarkan buruh untuk pungli.

Pelaku pungli tersebut antara lain preman sebanyak 28,6%, petugas pelabuhan sebanyak 14,3% dan secara keseluruhan pernah dilakukan baik oleh preman, polisi, Dinas lalu lintas dan angkutan jalan raya serta petugas pelabuhan sebesar 50%. Pejabat yang melakukan pungli diancam dengan pasal 12 dalam Undang-undang No. 31 tahun 1999 tentang Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah menjadi undang-undang No. 20 tahun 2001 dengan ancaman hukuman minimal 4 tahun penjara dan maksimal 20 tahun. Peristiwa pelanggaran hukum yang merugikan para buruh merupakan wujud dampak dari ketiadaannya pemerintah untuk hadir melindungi buruh. Para buruh tidak bisa dibiarkan untuk maju “berperang” sendiri menghadapi pengusaha-pengusaha yang besar, memiliki kekuatan modal dan juga sudah terdidik

Berapa rata-rata uang yang anda keluarkan untuk pungli setiap harinya?



Gambar 23; Pihak yang melakukan Pungli

Faktanya, keberadaan UU Ketenagakerjaan dan sistem kerja di suatu perusahaan masih melegalkan penindasan dan eksploitasi pada buruh. Pengawasan dari Disnaker yang dirasa tidak memberikan dampak apapun. Perusahaan masih leluasa melakukan aturan kerja yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

Melalui kajian ini pula, LBH Jakarta mengkritisi absennya pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami para buruh. Pemerintah membuka ruang bipartit dan tripartit bagi buruh dan pengusaha yang mengalami perselisihan. Menempatkan posisi yang setara antara buruh dan pengusaha sama saja seperti membiarkan buruh masuk ke dalam lubang singa yang siap menerkam. pada perundingan Tripartit sudah menjadi kewajiban dari pihak Disnaker sebagai pihak penengah yang bersifat netral atau dalam artian tidak

memihak.

Namun, beberapa kasus yang ditangani oleh LBH Jakarta tak jarang ditemukan pihak mediator suku dinas tenaga kerja yang memihak Pengusaha, contohnya ialah Mediator yang berinisial “W” dalam kasus LBH Jakarta mendampingi kliennya yakni buruh di PT Transportasi Jakarta, dimana anjuran yang dikeluarkan “W” justru sangat tidak berkeadilan terhadap buruh, buruh PT Transportasi Jakarta yang sudah bekerja selama 10 (sepuluh) tahun lebih dianggap massanya 0 (nol) dikarenakan buruh Transportasi Jakarta setiap tahunnya menandatangani kontrak yang baru, dan membuat lamaran baru. Sehingga anjuran yang dikeluarkan “W” ialah mengacu kepada Pasal 1338 KUH Perdata, tanpa mempertimbangkan Undang-Undang khusus yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini justru tidak berkeadilan terhadap buruh.

Oleh karenanya LBH Jakarta dalam hal ini mengkritik anjuran-anjuran yang tidak berlandaskan kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan cara menyurati para Mediator tersebut kepada Kepala Suku Dinas setempat, dan melakukan audiensi kepada Kepala Sudinaker yang bersangkutan untuk menindak tegas oknum mediator yang tidak memiliki perspektif buruh tersebut.

Penegakan sanksi pidana dalam penyelesaian kasus perburuhan juga harus digiatkan. UU Ketenagakerjaan sudah menegaskan adanya sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggar ketentuan perundangan. Namun, penegakannya masih seperti jauh panggangan dari api. Bahkan tidak jarang, beban pembuktian (surat, bukti tertulis) dibebankan pada buruh.

Hal ini tentu saja menempatkan buruh pada posisi yang sulit, akan sulit bagi buruh untuk bisa mengumpulkan bukti-bukti untuk mendukung laporannya. Harusnya, aparat penegak hukum sebagai tangan negara dengan kewenangan yang ia miliki dan kewajiban yang diemban harus mampu melindungi buruh dengan menjalankan perintah undang-undang.

B. PERJANJIAN KEMITRAAN DAN PENERAPANNYA

Dewasa ini juga banyak ditemukan hubungan kerja yang didasari pada suatu perjanjian biasa, misalnya perjanjian kemitraan. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja hanya dapat bersumber dari perjanjian kerja. Perjanjian kemitraan tidak dapat melahirkan hubungan kerja karena memiliki karakteristik yang berbeda.

Perjanjian kemitraan layaknya suatu perjanjian pada umumnya, yang didalamnya berlaku syarat-syarat perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer). Kedua belah pihak berada pada posisi yang setara dan seimbang.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia arti kata mitra adalah teman, kawan kerja, pasangan kerja, rekan sedangkan kemitraan diartikan sebagai perihal hubungan atau jalinan kerjasama sebagai mitra⁸.

Beberapa pendapat lain tentang kemitraan diantaranya dikemukakan oleh beberapa sarjana yakni Fletcher yang mengemukakan "*partnership is the relation which subsists between persons carrying on a business in common with a view of profit.*"⁹ yang intinya adalah bahwa kemitraan menekankan pada sebuah hubungan atau relasi ditambahkan dengan adanya keuntungan sebagai tujuan dari kemitraan itu sendiri. Pemahaman lain tentang kemitraan juga dapat ditelisik dari sisi hukumnya, menurut *black law dictionary* pengertian tentang kemitraan yang secara spesifik menyebutkan bahwa kemitraan (*partnership*) adalah:

"A voluntary contract between two or more competent persons to place their money, effects, labor, and skill, or some or all of them, in lawful commerce or business, with the understanding that there shall

8 Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 588

9 Keint L Fletcher, *The Law of Partnership* (Sidney: The Law Book Company Limited, 1987), hlm. 27.

be a proportional sharing of the profits and losses between them."¹⁰
Pengertian dalam kamus tersebut, dapat diketahui adanya penekanan bahwa kemitraan merupakan kontrak yang dibuat secara sukarela.

Dalam regulasi di Indonesia sendiri pun, terdapat pengertian Kemitraan yakni yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 1997 tentang Kemitraan. Lebih lanjut di dalam PP Tersebut dijelaskan bahwa : *"Kemitraan adalah kerjasama usaha antara usaha kecil dengan usaha menengah dan atau usaha besar dengan memperhatikan prinsip saling memperkuat dan saling menguntungkan"*.

Oleh karenanya berdasarkan pengertian kemitraan yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemitraan memiliki unsur-unsur yakni sebagai berikut :

- Adanya hubungan kerjasama antara 2 (dua) pihak atau lebih;
- Adanya relasi hubungan yang setara antara kedua belah pihak;
- Adanya keterbukaan/ transparansi;
- Dan adanya hubungan yang saling menguntungkan terhadap kedua belah pihak yang mengikatkan diri ke dalam perjanjian kemitraan.

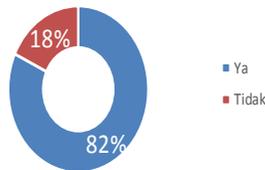
Sedangkan perjanjian kerja yang definisikan dalam UU Ketenagakerjaan ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja memiliki karakteristik pekerja, menjalankan perintah dan menerima upah.

Pada sektor transportasi, pengusaha sering mengaburkan hubungan kerja yang seharusnya diatur dengan perjanjian kerja dan tunduk pada UU Ketenagakerjaan, dengan membuat perjanjian kemitraan. 82,8% para pengusaha menyebut hubungan perusahaan dengan para supir ialah hubungan mitra kerja dan 20,7 % mengikat dengan perjanjian kemitraan. Akan tetapi faktanya ialah Perusahaan

10 Black's Law Dictionary, *What is Partnership*, [http:// thelawdictionary. org/partnership/](http://thelawdictionary.org/partnership/),

telah keliru menerapkan hubungan kemitraan terhadap buruh sebagaimana kemitraan yang diatur dalam Undang-Undang nomor 44 Tahun 1997 tentang Kemitraan, karena pola relasi yang ada ialah hubungan antara pekerja dan pengusaha di sektor transportasi . Yakni hubungan kerja dengan adanya unsur perintah, upah, dan pekerjaan. Namun, pengusaha mengemas hubungan kerja menjadi hubungan kemitraan agar terlepas dari kewajiban-kewajiban yang diperintahkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Disektor transportasi seringkali perusahaan mengatakan bahwa hubungan kerja driver dengan perusahaan adalah mitra. apakah perusahaan anda juga mengatakan demikian?



Gambar 14 ; Mengikat hubungan kerja dengan perjanjian kemitraan

Putusan Kasasi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Nomor K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang dimohonkan oleh buruh-buruh yang tergabung dalam FBTPI sudah membantah keabsahan hubungan kerja kemitraan yang di terapkan di sektor transportasi pelabuhan.

Pada putusan tersebut hakim PHI Mahkamah Agung dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa unsur hubungan kerja sebagai mana dimaksud dalam Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan terpenuhi. Dalam hal ini supir dan pengusaha transportasi pelabuhan terikat hubungan kerja karena terdapat unsur upah dan perintah yang menjadi dasar lahirnya hubungan kerja. Berikut kutipan pertimbangan hukum Mahkamah Agung pada putusan tersebut:

“Bahwa dengan demikian sekalipun secara formal hubungan kerja didasarkan kemitraan unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 terbukti, karenanya hubungan antara Para Penggugat dengan Tergugat terdapat hubungan kerja;"

Dengan demikian jelaslah bahwa tindakan pengusaha yang berusaha menyelundupkan ketentuan kemitraan dalam hubungan kerja adalah tidak tepat dan bertentangan dengan hukum.

BAB III

POLA PELANGGARAN HAM TERHADAP BURUH TRANSPORTASI

Sebelum jauh membahas mengenai Pola Pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap Buruh yang bekerja di Sektor Transportasi, Penulis akan menelaah terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan Pelanggaran Hak Asasi Manusia.

Hak Asasi Manusia merupakan seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia¹¹.

Lebih lanjut di Pasal 38 Undang-Undang 39 Tahun 1999 juga dikatakan bahwa "*setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak*", oleh karenanya hak-hak pekerja/buruh juga termasuk hak asasi manusia, dikarenakan melekat padanya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, walau secara khusus hak-hak normative buruh telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003.

Pada bab-bab sebelumnya pun sudah teruraikan kondisi buruh yang bekerja di sektor transportasi, baik dari sisi kesejahteraan, aspek K3, dan sebagainya terlihat sangat rentan, dikarenakan hanya mendapat kan upah berdasarkan ritase/komisi, lalu ketika di lapangan mereka dikenakan pungutan liar oleh oknum-oknum, dan harus bekerja melebihi waktu kerja tanpa upah lembur, serta ketika ada kecelakaan di lapangan, pekerja/buruh transportasi dibebankan untuk mengganti uang kecelakaan baik kecelakaan karena ditabrak maupun tak sengaja menabrak.

Negara Indonesia sebelumnya telah meratifikasi konvenan

11 Merujuk pada Pasal 1 Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia

Internasional tentang Hak Ekonomi Sosial dan Budaya yakni dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, yang mana di dalamnya diatur mengenai jaminan akan hak atas pekerjaan, hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, serta hak atas jaminan sosial.

Akan tetapi, ditemukan kondisi di buruh transportasi masih jauh akan jaminan sosial, hal ini terlihat dari hasil penelitian kami yang ada pada babsebelumnya, bahwa banyak buruh transportasi yang mengalami kecelakaan kerja ketika mengemudi di lapangan, diantaranya mengalami luka bakar namun pihak perusahaan tidak mau menanggung segala biaya pengobatan.

Oleh karenanya berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah kami lakukan, maka kami menemukan pola-pola pelanggaran HAM terhadap Buruh sektor Transportasi yakni diantaranya :



Dari skema diatas tersebut jelas sudah banyak berbagai hak yang dilanggar, yang mana kesemuanya ini terakomodir dalam Hak Ekonomi Sosial dan Budaya (Ekosob) diantaranya yakni sebagai berikut :

Pasal 38 UU
39 Tahun 1999
Tentang HAM

Pasal 7 UU 11 Tahun
2005 Tentang Hak
Ekonomi Sosial dan
Budaya

Pasal 16 Konvensi
Keselamatan dan
Kesehatan Kerja

Setiap orang
berhak
mendapatkan
pekerjaan yang
layak

Kondisi kerja yang
adil yakni upah
yang adil serta
kehidupan keluarga
yang layak

Pengusaha
diwajibkan
memastikan tempat
kerja, peralatan,
serta proses
dibawah kontrol
mereka aman
dan tanpa resiko
kesehatan

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

- Bahwa kondisi buruh transportasi sangatlah jauh dari kesejahteraan, hal ini dikarenakan terlihat kondisi nyata para buruh transportasi yang sedikit mendapatkan K3 di lingkungan kerjanya, upah murah yang berdasarkan pada ritase, dan sistem kerja kontrak yang terus menerus;
- Selain itu, buruh transportasi juga tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya buruh yang dijamin undang-undang 13 tahun 2003, yakni ketika tidak ada upah lembur, hak jaminan sosial, dan sebagainya;
- Buruh di sektor transportasi mayoritas diikat dengan perjanjian kemitraan, yang mana penerapan perjanjian kemitraan sepantasnya tidak dapat diterapkan bagi buruh yang bekerja dengan perusahaan, mendapat upah, dan menerima perintah, sedangkan dalam kemitraan sendiri menganut asas-asas kesetaraan antara pihak yang bermitra;
- Walaupun undang-undang nomor 13 tahun 2003 terdapat norma sanksi pidana perburuhan bagi pengusaha yang tidak membayar upah, atau melakukan pemberangusan serikat, namun pada praktiknya ketika buruh melaporkan tindak pidana yang dilakukan oleh Pengusaha di kepolisian, sangat sulit dalam pembuktiannya, dan hampir mustahil terdapat pengusaha yang dikenakan sanksi pidana;

B. REKOMENDASI

- Melakukan terobosan hukum baik secara litigasi dan non litigasi untuk memberantas penerapan perjanjian kemitraan yang diterapkan terhadap buruh transportasi;
- Melakukan mekanisme sesuai dengan Putusan MK nomor 7 tahun 2014 tentang Frasa Demi Hukum PKWT beralih menjadi PKWTT;
- Mendorong terbentuknya Desk Pidana Perburuhan di

Kepolisian;

- Mendorong aparat penegak hukum untuk dapat berlaku adil dalam memproses tindak pidana perburuhan;

DAFTAR PUSTAKA

Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1993.

R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013).

Rina Herawati, *Kontrak dan outsourcing harus makin diwaspadai*, Akatiga – Fes 2010.

Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, (Jakarta; PT. Rajagrafindo Persada, 2008).

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 1990).

Keint L Fletcher, *The Law of Partnership* (Sidney: The Law Book Company Limited, 1987)

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Tindak Pidana Korupsi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang hak ekonomi , sosial dan budaya.

Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 1997 tentang Kemitraan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Sumber Online :

Black's Law Dictionary, What is Partnership, <http://thelawdictionary.org/partnership/>.

Hukum Online, *Karena Buta Hukum, 10 Tahun Berstatus Karyawan Kontrak*, <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt50614533ef589/karena-buta-hukum-10-tahun-berstatus-karyawan-kontrak>.

Hukum Online, *Ketentuan THR bagi Karyawan Kontrak*, <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51e563b8ca0dd/ketentuan-thr-untuk-karyawan-kontrak>, diakses tanggal 26 Juli 2016.

LAMPIRAN

(KUESIONER PENELITIAN)

1	Apa nama perusahaan anda?	
2	Perusahaan anda bergerak dibidang apa?	A. Perusahaan transportasi B. Perusahaan otomotif C. Perusahaan barang konsumsi (consumer goods) D. Perusahaan garmen E. Lainnya.....
3	Bagaimana caranya anda dapat bekerja di perusahaan anda saat ini?	A. Harus membayar ke pihak ketiga B. Menggantikan kerabat C. Melamar sendiri D. Melalui perusahaan outsourcing E. Dari kenek diangkat jadi sopir
4	Apa status kerja anda saat ini?	A. Pekerja kontrak B. Pekerja tetap

5	Disektor transportasi seringkali perusahaan mengatakan bahwa hubungan kerja driver dengan perusahaan adalah mitra. Apakah perusahaan anda juga mengatakan demikian?	A. Iya B. Tidak
	Apakah ada perjanjian tertulis yang menyatakan bahwa hubungan kerja anda adalah mitra?	A. Ada B. Tidak ada
6	Jika anda berstatus pekerja kontrak, Sudah berapa lama anda menjadi pekerja kontrak di perusahaan?	A. Dibawah tiga tahun B. Diatas tiga tahun C. Diatas lima tahun D. Lainnya.....
7	Apakah anda menjadi pekerja kontrak dari awal bekerja?	A. Iya B. Tidak

8	jika tidak, berapa lama anda menjadi pekerja tetap sebelum status anda berubah menjadi pekerja kontrak?	A. 1 tahun B. 2 tahun C. Lainnya..... D.
9	Apakah perubahan status kerja anda dari tetap menjadi kontrak melalui PHK?	A. Iya B. Tidak
10	Jika iya, apakah anda mendapatkan hak pesangon sesuai aturan ketenagakerjaan?	A. Iya B. Tidak
11	Apakah anda membuat perjanjian kontrak dengan perusahaan anda secara tertulis?	A. Iya B. Tidak
12	Berapa kali anda sudah tanda tangan perjanjian kerja kontrak?	A. 1 kali B. 2 kali C. 3 kali D. Lainnya..... E.

13	Berapa masa berlaku perjanjian kerja kontrak anda	A. 3 bulan B. 6 bulan C. 1 tahun D. 2 tahun E. Lainnya..... F.
14	Apakah setiap perpanjangan perjanjian kerja kontrak, ada jeda lebih dulu?	A. Ada B. Tidak ada
15	Jika ada jeda, berapa lama masa jedanya?	A. Satu minggu B. Dua minggu C. Satu bulan D. Lainnya.....
16	Berapa waktu jam kerja anda di perusahaan (termasuk lembur)	A. 7-8 jam/hari B. > 8 jam/hari
17	Jika anda mengirim barang, berapa rata-rata waktu yang anda butuhkan untuk mengirim barang?	A. A. 10 jam/ hari B. 12 jam/hari C. 16 jam/hari D. Lainnya..... E.
18	Jika jam kerja anda > 8 jam kerja/hari, apakah anda mendapatkan upah lembur sesuai aturan ketenagakerjaan?	A. Iya B. Tidak

19	Dalam seminggu, berapa hari anda bekerja?	A. 5 hari B. 6 hari C. 7 hari
20	Apakah anda mendapatkan hak libur?	A. Iya B. Tidak
21	berapa hari libur anda dalam satu bulan?	A. 4 hari B. 6 hari C. Lainnya.....
22	Apakah anda bekerja dihari libur?	A. Iya B. Tidak
23	Ketika anda bekerja dihari libur,apakah anda mendapatkan upah lembur sesuai aturan ketenagakerjaan?	A. Iya B. Tidak
24	Bagaimana sistem pengupahan ditempat kerja anda?	A. Borongan B. Komisi C. Bulanan D. Lainnya.....
25	Apakah gaji anda diperusahaan telah sesuai dengan upah minimum provinsi?	A. Iya B. Tidak

26	Berapa rata-rata pendapatan anda dalam satu bulan?	A. < 3 juta B. > 3 juta C. Lainnya.....
27	Apakah anda mendapatkan tunjangan hari raya (THR) setiap hari raya?	A. Iya B. Tidak
28	Jika iya, berapa THR yang anda terima?	A. 500 ribu B. 1 juta C. Lainnya
29	Jika tidak, apakah yang diberikan perusahaan pada saat hari raya sebagai pengganti THR? sebutkan	
30	Apakah anda telah mendapatkan hak atas jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan?	A. Iya B. Tidak
31	Apakah ditempat kerja anda mendapatkan pelatihan K3?	A. Iya B. Tidak
32	Apakah dalam bekerja, anda dilengkapi peralatan K3?	A. Iya B. Tidak

33	Apakah anda pernah mengalami pungutan liar (pungli)	A. Pernah B. Tidak pernah
34	Jika pernah, siapa yang melakukan pungli tersebut ?	A. Preman B. Polisi C. DLLAJ D. Petugas pelabuhan E. Lainnya..... F.
35	Berapa rata-rata uang yang anda keluarkan untuk pungli setiap hari?	A. 10 ribu B. 20 ribu C. Lainnya..... D.
36	Apakah uang yang anda keluarkan untuk pungli diganti oleh perusahaan?	A. Iya B. Tidak
37	apakah anda pernah mengalami kecelakaan kerja?	A. Pernah B. Tidak pernah
38	Jika pernah, apakah anda menanggung sendiri biaya kerusakan kendaraan?	A. Iya B. Tidak C. Lainnya..... D.
39	Apakah ada serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan anda?	A. Iya B. Tidak

40	Apakah anda menjadi anggota dari serikat pekerja/ serikat buruh?	A. Iya B. Tidak
41	Dalam setahun ini, apakah perusahaan anda bekerja sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)?	A. Iya B. Tidak
42	Apakah anda mengetahui alasan PHK dari pihak perusahaan?	
43	(jika narasumber adalah pekerja/ buruh kontrak) Apakah anda menginginkan untuk menjadi pekerja/ buruh/ karyawan tetap diperusahaan tempat anda bekerja?	A. Iya B. Tidak
44	Sepengetahuan anda, berapa lama cuti melahirkan diberikan bagi buruh perempuan?	A. > 90 hari B. < 90 hari C. 30-40 hari D. 7 hari E. Lainnya.....

45	Sepengetahuan anda apakah buruh yang cuti melahirkan tetap mendapatkan upah penuh?	A. Iya B. Tidak
46	Sepengetahuan anda, apakah perusahaan memberikan cuti haid kepada buruh perempuan?	A. Iya B. Tidak
47	Sepengetahuan anda apakah buruh yang sedang cuti haid tetap mendapatkan upah penuh?	A. Iya B. Tidak

