

TINJAUAN YURIDIS HUKUM PKWT TERHADAP KONTRAK KERJA PTT PTSLKANWIL BPN DKI JAKARTA 2019

Ririn Widiyastuti¹, Yusup Hidayat², Arina Syechbubakar³

Universitas Al-Azhar Indonesia
Jl.Sisingamangaraja No.2, RT.2/RW.1, Selong, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
12110

Email : [1rinwidiya495@gmail.com](mailto:rinwidiya495@gmail.com), [2yusup@uai.ac.id](mailto:yusup@uai.ac.id),
[3arinashebabakar@gmail.com](mailto:arinashebabakar@gmail.com)

Abstrak

Dalam rangka mencapai target PTSL 2019, Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi DKI merekrut PTT untuk menjadi Tenaga Pembantu Administratif PTSL di DKI. Selama satu tahun kontrak, peneliti melihat ada hal-hal yang tidak sesuai antara isi kontrak kerja dengan yang terjadi dilapangan sehingga peneliti tertarik untuk meneliti Kontrak Kerja PTT PTSL Kanwil DKI Jakarta 2019 ditinjau dari Hukum PKWT. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan melakukan analisis peraturan perundang-undangan dan sumber-sumber hukum lainnya yang terkait dengan pelaksanaan PTSL dan PTT. Semua data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder atau data yang didapatkan dengan cara menelusuri bahan-bahan hukum secara detail dan teliti. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Pertama, Kontrak kerja PTT PTSL Kanwil BPN DKI Jakarta 2019 telah memenuhi semua persyaratan secara hukum PKWT. Kedua, Perlindungan hukum terhadap PTT PTSL Kanwil BPN DKI Jakarta 2019 masih sangat lemah.

Kata Kunci : Kontrak Kerja, PTT PTSL, Hukum PKWT

Abstract

In order to achieve the 2019 Complete systematic land registration (PTSL) target, the Regional Office of the DKI Province National Land Agency recruited PTTs to become Complete systematic land registration (PTSL) Administrative Assistants in DKI. During the one year contract, the researcher saw that there were things that did not match the contents of the work contract with what was happening in the field so that the researcher was interested in examining the 2019 DKI Jakarta Regional Office PTT Complete systematic land registration (PTSL) Work Contract in terms of the Particular Time Working Agreement (PKWT) Law. This study uses a normative legal research method by analyzing legislation and other legal sources related to the implementation of Complete systematic land

registration (PTSL) and PTT. All data used in this study are secondary data or data obtained by tracing legal materials in detail and thoroughly. The conclusions of this study are: The First, the PTT Complete systematic land registration (PTSL) work contract for the 2019 DKI Jakarta BPN Regional Office has fulfilled all the legal requirements of the Particular Time Working Agreement (PKWT). The second, legal protection for PTT Complete systematic land registration (PTSL) Regional Office of DKI Jakarta BPN 2019 is still very weak.

Keyword : Working Agreement, PTT PTSL, law of the Particular Time Working Agreement (PKWT)

PENDAHULUAN

Pada tahun 2018, Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia menyelenggarakan program pensertifikasi tanah serentak se-Indonesia yang dikenal dengan program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL).¹

Program ini dibuat untuk menanggulangi permasalahan lambannya proses pembuatan sertifikat tanah. Akibat dari masalah tersebut adalah masih banyaknya warga negara yang belum mendapat kepastian hukum atas tanah yang dimilikinya sehingga sering memicu konflik dan sengketa lahan. Persengketaan tak hanya terjadi antar perseorangan dengan pemangku kepentingan seperti pengusaha, BUMN dan pemerintah, bahkan antar saudara kandung atau dalam internal sebuah keluarga.

Guna membantu pencapaian target tersebut, Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) melalui Kantor Wilayah-nya di merekrut Pegawai

Tidak Tetap² untuk menjadi Tenaga Pembantu Administrasi PTSL. PTT PTSL ini ditugaskan secara khusus untuk mendampingi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditunjuk untuk mengeksekusi jalannya program PTSL di Kantor-kantor Pertanahan (Kantah) di kota administrasi masing-masing Kantor Wilayah.

Pada bulan April tahun 2018, Devry Chariansyah Eka P melamar dan diterima pada posisi Tenaga Pembantu Administrasi PTSL Kantor Wilayah Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta. Selama bulan Mei 2018 - 2021 beliau ditempat tugaskan di Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Barat. Selesai kontrak pertama pada 31 Desember 2018, Beliau mengikuti tes penerimaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri untuk Kantor Wilayah BPN DKI Jakarta dan diterima. Kembali bertugas di tempat yang sama hingga tahun 2021.

Dalam tiga periode tahun anggaran berturut-turut, beliau diberikan surat perjanjian kerja waktu tertentu dalam jangka waktu satu tahun sebanyak dua kali. Dalam jangka waktu Mei 2018 – Desember

¹ Peraturan Menteri No 12 tahun 2017 tentang PTSL dan Instruksi Presiden No 2 Tahun 2018.

² Saat ini istilah Pegawai Tidak Tetap (PTT) diganti dengan PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri)

2021 tersebut, beliau melihat dan mengalami sendiri terdapat banyak poin-poin kesepakatan dalam kontrak kerja yang tidak sesuai dengan penerapannya di kenyataan. Seperti peraturan durasi jam kerja yang tidak sesuai, tunjangan BPJS ternyata tidak ada dan Tunjangan Hari Raya yang dibayar tidak pada waktunya, bahkan ada yang tidak diberikan³. Serta tidak ada kesepakatan upah lembur dan sebagainya.

Dengan latar belakang masalah tersebut, peneliti ingin meneliti “Kontrak Kerja Tenaga Pembantu Administratif Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional DKI Jakarta Tahun 2019 Ditinjau Dari Hukum PKWT”

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yang terdiri dari dua rumusan masalah. Pertama, Bagaimanakah analisis kontrak kerja PTT Tenaga Pembantu Administrasi PTSL di Kantor Wilayah BPN DKI Jakarta Tahun 2019 ditinjau dari Hukum PKWT?. Kedua, Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap PTT PTSL di Kantor Wilayah BPN DKI Jakarta Tahun 2019?.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan melakukan analisis peraturan perundang-undangan dan sumber-sumber

³ Bagi PPNPN yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak selesai, namun sudah melewati waktu hari raya di mana seharusnya Tunjangan Hari Raya sudah wajib dibayarkan oleh pihak pertama.

hukum lainnya yang terkait dengan pelaksanaan PTSL dan PTT. Semua data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder atau data yang didapatkan dengan cara menelusuri bahan-bahan hukum secara detail dan teliti.

Adapun data sekunder yang digunakan adalah berupa draft kontrak kerja PPNPN PTSL Kanwil DKI Jakarta 2019, lembaran Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Petunjuk Teknis Anggaran Pelaksanaan PTSL 2019 serta buku dan jurnal lain yang berkaitan dengan topik penelitian. Terdapat pula data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan PTT PTSL Kanwil BPN Provinsi DKI 2019 terkait penerapan kontrak kerja dan budaya kerja.

Prosedur yang digunakan dalam pemerolehan data sekunder yang digunakan adalah : Draft Kontrak Kerja PPNPN PTSL Kanwil DKI Jakarta 2019 diperoleh dari arsip pribadi peneliti. Lembaran Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diunduh dari situs web resmi Kementerian Perindustrian. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diunduh dari situs resmi Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Petunjuk Teknis Anggaran Pelaksanaan PTSL 2019

diperoleh dari arsip pribadi peneliti saat masih bekerja di Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Barat setelah meminta izin secara lisan kepada atasan. Serta buku dan jurnal lain yang berkaitan dengan topik penelitian diperoleh dari situs-situs terpercaya dan perpustakaan.

Teknik analisis penelitian ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut yakni : Urutkan klasifikasi data sesuai dengan rumusan masalah yang ada. Lalu analisis fakta-fakta yang ditemukan di data menggunakan teori yang digunakan. Kemudian lihat temuan yang diperoleh dan dicatat, lalu dicari bagaimana seharusnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat tiga unsur utama PKWT yang diatur dalam Kep.100/MEN/VI/2004. Ketiga unsur tersebut adalah pertama jenis PKWT (Apakah jenis pekerjaan yang tercantum dalam kontrak kerja sesuai dengan salah satu kriteria jenis pekerjaan yang diatur dalam Kep.100/MEN/VI/2004?), kedua adalah pencatatan PKWT (Apakah kontrak kerja tersebut sudah didaftarkan kepada Disnaker DKI Jakarta?), ketiga berakhirnya PKWT (apakah berakhirnya hubungan kerja pihak pertama dan kedua sudah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Kep.100/MEN/VI/2004?).

Berikut analisis untuk ketiga unsur utama tersebut.

a. Jenis PKWT

Dalam kontrak kerja, jenis pekerjaan diatur dalam pasal 1 yakni :

“Pihak Kedua bekerja pada Kantor Pertanahan di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi DKI Jakarta dengan penempatan sebagaimana Keputusan Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi DKI Jakarta Nomor 10/KEP-31/I/2019 tanggal 2 Januari 2019 dengan Status Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dengan pekerjaan sebagai Tenaga Pendukung Administrasi dalam rangka Kegiatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL).”

Kata kunci untuk menentukan waktu tertentu pada jenis pekerjaan ini adalah **“Kegiatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap”**.

Dalam Lembaran SKB 3 (tiga) Menteri No.25/SKB/V/2017 Tentang Pembiayaan Persiapan Pendaftaran Tanah Sistematis oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang / Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, halaman pertama disebutkan bahwa Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap menjadi program prioritas nasional oleh pemerintah mulai diberlakukan ke seluruh daerah di Indonesia pada tanggal

dikeluarkannya SKB tersebut yakni pada tanggal 22 Mei 2017.

Dalam [situs https://statistik.atrbpn.go.id/](https://statistik.atrbpn.go.id/) untuk tahun 2018, Provinsi DKI Jakarta mendapatkan target sebesar 337.382 (tiga ratus tujuh ribu tiga ratus delapan puluh dua) Peta Bidang Tanah yang diharapkan sebesar 335.382 (tiga ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus delapan puluh dua) bisa terbit menjadi sertifikat. Sedangkan untuk tahun 2019, Provinsi DKI Jakarta mentargetkan 243.000 (dua ratus empat puluh tiga ribu) Peta Bidang Tanah dan diharapkan sebanyak 241.623 (dua ratus empat puluh satu enam ratus dua puluh tiga) bisa diterbitkan sertifikatnya.

Kedua sumber informasi tersebut menunjukkan bahwa kegiatan PTSL ini memiliki dua karakteristik yakni “Terhitung baru” dan “Memiliki Target”. Terhitung baru karena belum pernah ada program sebelumnya⁴ dan memiliki target yang harus dicapai, jika target sudah tercapai maka kegiatan atau program tersebut dinyatakan selesai.

Melihat dua karakteristik jenis pekerjaan PTSL, yakni bersifat baru dan memiliki target, memiliki definis jenis pekerjaan PKWT yang tercantum dalam Kep.100/MEN/VI/2004 yang paling mendekati atau sesuai adalah PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat musiman yang tercantum pada Bab III pasal 4 dan 5.

Pada pasal 4 ayat (1) tertulis “*Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang*

pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca” yang bisa diterjemahkan dengan kata lain sebagai event/kegiatan yang bisa dibilang baru dan tidak terlaksana terus menerus. Pada pasal 5 ayat (1) tertulis “*Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.*”

Program PTSL memiliki target pekerjaan yang jelas yakni jumlah target untuk seluruh Indonesia dan setiap provinsi tertulis dengan jelas dalam [situs https://statistik.atrbpn.go.id/](https://statistik.atrbpn.go.id/) dan bisa dilihat oleh siapa saja. Apabila target ini terpenuhi maka kegiatan dinyatakan selesai. Sehingga PTSL termasuk jenis pekerjaan baru dan tidak pasti ada secara terus menerus.

Lebih ditegaskan lagi pada pasal 5 ayat (2) yang berbunyi “*PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.*”. Hal ini sesuai dengan fakta di lapangan bahwa pekerjaan PTSL yang dibebankan kepada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional tidak lantas dikerjakan oleh semua pegawai yang ada di kementerian tersebut namun hanya kepada pegawai-pegawai yang diberikan surat tugas dan tenaga kerja tambahan yang direkrut di luar pegawai kementerian dan kantor wilayahnya seperti yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi DKI Jakarta.

⁴ Jika pun ada, biasanya nama program atau kegiatannya serta teknis pelaksanaannya juga berbeda.

b. Pencatatan PKWT

Pencatatan PKWT tercantum pada pasal 13 yang berbunyi “*PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.*”

Adapun bukti bahwa suatu kontrak kerja sudah didaftarkan atau belum ke disnaker kabupaten/kota adalah adanya tanda terima bahwa perusahaan tersebut sudah melaporkan kontrak kerja pekerjanya. Untuk mendapatkan bukti tanda terima tersebut, peneliti harus meminta data nya kepada instansi terkait dalam hal ini adalah Kantor Wilayah BPN Provinsi DKI Jakarta.

Langkah pertama, peneliti meminta surat permohonan data penelitian dari kampus dengan nomor surat 185/B-01/I-c/UAI/XI/2021 yang ditujukan kepada Ibu Natalia Wiwik Krisbiyanti, SE, S. Eng, selaku Kepala Sub Bagian Hukum Kepegawaian dan Organisasi dan Tata Usaha di Kantor Wilayah BPN Provinsi DKI Jakarta. Namun, setelah surat permohonan data tersebut disampaikan kepada beliau dan berdiskusi terkait data yang peneliti minta untuk penelitian ini, beliau menolak untuk memberikan datanya. Beliau mengatakan bahwa datanya tidak bisa diberikan karena pengadaan PTT PTSL ini berasal dari pembayaran Hibah yang turunnya anggaran tidak di awaltahun.

Dengan demikian, peneliti berasumsi bahwa kontrak kerja sudah

didaftarkan ke disnaker, namun karena keterbatasan penelitiannya tidak bisa mendapatkan bukti tanda terima laporan dari disnaker ke instansi terkait.

c. Berakhirnya PKWT

Dalam Kep.100/MEN/VI/2004 Bab III tentang jenis PKWT untuk pekerjaan musiman menerangkan bahwa berakhirnya pekerjaan apabila jika target sudah terpenuhi. Lalu pada pasal 7 menerangkan bahwa “PKWT sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 4 dan 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Pada faktanya, kontrak kerja PTT PTSL Provinsi DKI Jakarta secara jelas tertulis hanya berlaku untuk 1 (satu) tahun saja, tertuang pada kontrak kerja pasal 2 tentang jangka waktu pekerjaan.⁵ baik pekerjaan tersebut selesai ataupun tidak selesai. Lalu diadakan perekrutan ulang yang bisa diikuti siapa saja termasuk PTT PTSL yang sudah selesai kontrak. Peserta yang lolos uji seleksi akan diberi kontrak baru dengan durasi kontrak selama 1 (satu) tahun.

Dengan demikian, meski PTT lama lolos ujian seleksi dan kembali menandatangani kontrak kerja baru, hal tersebut tidak bisa disebut dengan pembaharuan kontrak. Sehingga kontrak kerja PTT PTSL 2019 Kanwil DKI Jakarta memenuhi kriteria prosedur berakhirnya PKWT sesuai dengan peraturan Kep.100/MEN/VI/2004.

Kemudian pembahasan tentang bagaimana penerapan

⁵ Terhitung mulai 02 Januari 2019 hingga 31 Desember 2019.

perlindungan kerja yang diatur dalam undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap kontrak kerja PTT PTSL Di Kanwil DKI 2019.

A. Perlindungan Terhadap Waktu Kerja

Pemerintah menentukan waktu kerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha adalah sebagaimana tertuang dalam UU No.13 Tahun 2003 pada pasal 77. Pertama, dalam ayat 1 diatur jika jumlah hari kerja 6 (enam) hari dalam satu minggu, maka jam kerjanya sebanyak 7(tujuh) jam setiap harinya. Dalam ayat 2, apabila jumlah hari kerja hanya 5 (lima) hari dalam satu minggu maka jam kerjanya menjadi 8 jam kerja setiap harinya. Total jam kerja keseluruhan dalam 1 minggu adalah 40 jam. Dalam pasal 3 disebutkan, jumlah 5 (lima) hari kerja tidak bisa diberlakukan untuk sektor-sektor tertentu.

Adapun untuk waktu kerja lembur diatur dalam pasal berikutnya yakni pasal 78. Bahwa untuk memenuhi pesanan target yang kadang bisa melebihi target harian biasa, seringkali pengusaha menambah jam kerja / kerja lembur para pekerja. Ketentuan kerja lembur ini diharuskan memenuhi 2 (dua) syarat yang diatur dalam ayat 1 yakni adanya persetujuan pekerja yang bersangkutan dan maksimal jam lembur hanya 3 jam setiap harinya atau 14 jam dalam satu minggu. Pengusaha wajib memberikan upah lembur (di luar upah pokok) kepada pekerja yang bersangkutan (ayat 3).

Sedangkan untuk waktu-waktu istirahat diatur pada pasal 79 yang pada ayat 2 sebagaimana berikut. Pertama istirahat jam kerja minimal setengah jam setelah bekerja 4 jam secara terus-menerus. Waktu istirahat ini tidak termasuk dalam jam kerja harian. Kedua, istirahat mingguan bagi para pekerja yakni 1 (satu) hari untuk yang memberlakukan 6 (enam) hari kerja dalam seminggu dan 2 (dua) hari untuk yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

Ketiga, cuti tahunan sebanyak 12 (dua belas) hari untuk pekerja yang sudah bekerja selama 1 (satu) tahun penuh. Bagi pekerja yang sudah bekerja selama 6 tahun penuh pada satu perusahaan, berhak untuk cuti panjang minimal 2 bulan pada tahun ketujuh dan kedelapan (masing-masing 1 bulan) dan berlaku untuk kelipatan masa kerja per 6 tahun. Pelaksanaan istirahat tahunan ini harus dimasukkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berikutnya waktu untuk beribadah diatur dalam pasal 80. Dalam pasal ini, pemerintah mewajibkan kepada pengusaha agar memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerjanya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama yang diyakininya. Misalnya waktu sholat jumat bagi pekerja yang beragama muslim dilaksanakan pada tengahhari pada hari jumat.

Di 5 (lima) Kantor Pertanahan di Provinsi DKI Jakarta, dapat dilihat bahwa waktu kerja PTT PTSL adalah

5 (lima) hari kerja dalam satu minggu dan bekerja selama 8 (delapan) jam setiap harinya. Terhitung dari pukul 08.00 hingga

16.00 WIB dan ada waktu istirahat siang selama satu jam dari pukul 12.00 – 13.00 WIB serta istirahat singkat untuk sholat asar. Hal ini sesuai dengan pasal 77 (tujuh puluh tujuh) ayat 2 (dua), pasal 79 dan pasal 80.

Dengan volume pekerjaan yang begitu besar, lembur adalah hal yang pasti ada untuk PTT PTSL Kanwil DKI di seluruh Kantah. Para PTT PTSL sering lembur hampir setiap harinya bahkan *weekend* juga masuk lembur. Adapun jam lembur bisa dibilang tergantung volume pekerjaan. Bisa kurang dari 3 (tiga), bisa lebih. Termasuk bekerja lembur pada hari libur atau *weekend*. Tergantung perintah dari atasan dan para PTT hanya bisa mematuhi permintaan atasan, namun apabila PTT PTSL ada kegiatan pribadi yang tidak bisa dihindari bisa menolak permintaan lembur tersebut. Misalnya ada kuliah magister di jam sore atau malam.

Jika melihat 2 (dua) syarat bekerja lembur dalam undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 78 ayat 1, maka syarat ada satu syarat yang kadang terpenuhi terkadang tidak, yakni jam lembur. Jam lembur PTT PTSL bisa lebih dari 3 (jam) setiap harinya. Adapun berkaitan dengan cuti, PTT PTSL diperbolehkan mengambil cuti, seperti yang dialami oleh peneliti sendiri pernah mengambil cuti untuk menikah di akhir bulan maret hingga awal april.

B. Perlindungan Terhadap Upah Kerja

Ketentuan perihal upah ini dirinci lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.7 Tahun 2012 tentang upah minimum. Upah minimum menurut PerMen tersebut adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Dasar pertimbangan penetapan upah minimum ini adalah pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pada setiap provinsi. Masing-masing provinsi memiliki standar KHL yang berbeda karena produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang berbeda satu sama lain.

Upah minimum yang diatur dalam PerMen ini terdiri dari :

- a. UMP (Upah Minimum Provinsi) atau UMSP (Upah Minimum Sektoral Provinsi) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
- b. UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) atau UMSK (Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota) adalah upah yang berlaku di satu wilayah

kabupaten/kota.

Peraturan ini dibuat agar para pengusaha tidak ada yang membayar upah pekerjaannya di bawah standar Upah Minimum yang ditetapkan. Selanjutnya pada pasal 16 diatur tentang waktu pembayaran upah. Pembayaran upah dibayar bulanan kepada pekerja atau bisa juga dibayarkan setiap 2 (dua) minggu sekali dengan ketentuan perhitungan upah minimum bulanan dan kesepakatan antara pengusaha dan pekerjaannya. Adapun UMP di Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2019 adalah sebesar Rp. **3.940.972,00**⁶

Upah PTT PTSL yang tertuang dalam kontrak PTT PTSL 2019 tertulis sebesar Rp. 3.900.000,- dengan ditambah Tunjangan Hari Raya sebesar satu kali bulan gaji. Sehingga upah kerja yang diberikan hampir menyamai UMP Provinsi DKI.

Teknis pemberian upah seperti yang dijelaskan dalam kontrak bahwa upah akan ditransfer ke rekening atas nama PTT PTSL. Tanggal pemberian upah tidak tetap setiap bulannya. Hanya diberitahu bahwa upah akan ditransfer kisaran tanggal 1 (satu) hingga 10 (sepuluh) setiap bulannya. Untuk pemberian upah pun tidak disertai dengan slip gaji sehingga tidak diketahui apakah ada potongan pajak atau potongan

⁶ <https://statistik.jakarta.go.id/upah-minimum-sektoral-provinsi-umsp-dki-jakarta-mengalami-kenaikan-sebesar-75-di-tahun-2019/> diakses pada tanggal 23 November 2021 pukul 13.34 WIB

untuk jaminan kesejahteraan, misalnya BPJS.

Sedangkan untuk upah lembur sebagaimana dijelaskan di sub sebelumnya bahwa lembur adalah hal yang pasti bagi PTTPTSL, tidak dicantumkan dalam kontrak kerja. Di lapangan pun, untuk lembur harian yang kadang bisa lebih dari 3 (tiga) jam, rata-rata PTT PTSL tidak diberikan upah lembur. Hanya diberi jatah makan malam. Itupun uangnya berasal dari kantong pribadi pejabat yang sedang bertugas. Namun untuk lembur hari libur atau *weekend*, PTT PTSL mendapat upah harian dan upah tersebut berasal dari uang pribadi pejabat yang saat itu bertugas. Sehingga nominal upah lembur bagi PTT PTSL antar Kantah atau bahkan antar tim di satu Kantah bisa berbeda.

Sebagai catatan, untuk Tunjangan Hari Raya bagi PTT PTSL Tahun 2019, tidak diberikan saat sebelum Hari Raya Idul Fitri yang jatuh pada tanggal 5 Juni 2019, namun diberikan akhir tahun 2019. Sehingga para PTT PTSL yang *resign* sebelum akhir tahun 2019 tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya. Misalnya peneliti sendiri pada bulan agustus memutuskan untuk *resign*, tidak mendapat Tunjangan Hari Raya sebesar satu bulan gaji yang seharusnya didapat pada bulan juni 2019.

C. Perlindungan Terhadap Kesejahteraan

Perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja ini diatur undang-undang ketenagakerjaan dalam bab kesejahteraan pasal 99

hingga pasal 100. Pasal 99 menyebutkan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada pasal selanjutnya yakni pasal 100, pemerintah mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja lebih rinci diatur dalam Peraturan Pemerintah No.84 Tahun 2013. Pada pasal 2 disebutkan beberapa program jaminan sosial tenaga kerja, yakni jaminan yang berupa uang dan jaminan yang berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Jaminan yang berupa pemberian uang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua.

Seorang pengusaha atau sebuah perusahaan diwajibkan mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja jika memiliki minimal 10 (sepuluh) orang pekerja atau membayar upah pekerjanya paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap bulannya.

Program kedua yakni jaminan pemeliharaan kesehatan diatur dalam peraturan presiden No.12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan. Jaminan kesehatan yang dimaksud dalam PP tersebut adalah berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam

memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.

Program ini diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) adapun pesertanya adalah setiap orang yang telah membayar iuran, termasuk orang asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 (enam) bulan. Iuran yang dimaksud adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara teratur oleh Peserta, Pemberi Kerja dan/atau Pemerintah untuk program Jaminan Kesehatan.

Terdapat dua jenis kepesertaan yang diatur dalam pasal 2 yakni PBI Jaminan Kesehatan dan Bukan PBI Jaminan Kesehatan. PBI Jaminan Kesehatan meliputi orang yang tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu yang kriterianya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun peserta yang bukan PBI Jaminan Kesehatan adalah Peserta yang tidak tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu yang terdiri atas Pekerja Penerima Upah dan anggota keluarganya, Pekerja Bukan Penerima Upah dan anggota keluarganya, dan bukan Pekerja dan anggota keluarganya.

Pekerja Penerima Upah yang dimaksud diantaranya adalah PNS, Anggota TNI, Anggota Polri, Pejabat Negara, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri, Pegawai Swasta atau pekerja jenis lain yang menerima upah. Pekerja Bukan Penerima Upah yang dimaksud

diantaranya adalah Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri atau pekerja yang bukan penerima upah. Adapun yang dimaksud bukan pekerja di sini adalah para investor, pemberi kerja, penerima pensiun, veteran, perintis kemerdekaan, atau bukan pekerja namun mampu membayar iuran.

Pada bab IV tentang iuran ditulis dalam pasal 16 bahwa iuran Peserta PBI Jaminan Kesehatan dibayar oleh pemerintah, peserta bukan PBI Jaminan Kesehatan dibayar oleh pemberi kerja dan pekerja atau peserta yang bersangkutan. Manfaat yang didapat oleh peserta BPJS berupa pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis yang diperlukan.

Meski perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja ini diatur undang-undang ketenagakerjaan dalam bab kesejahteraan pasal 99 hingga pasal 100 di mana pada pasal 99 menyebutkan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peraturan bahwa seorang pengusaha atau sebuah perusahaan diwajibkan mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja jika memiliki minimal 10 (sepuluh) orang pekerja atau membayar upah pekerjanya paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap bulannya, namun pada praktiknya tidak ada dalam kontrak PTT PTSL Kanwil DKI 2019.

Padahal status sebagai Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri adalah salah satu golongan Pekerja Penerima Upah yang seharusnya diikutsertakan pada program Jaminan Sosial Kesehatan. Hal ini diketahui karena di awal kontrak tidak ada pemberitahuan untuk mengumpulkan kartu BPJS bagi PTT PTSL yang sudah memiliki BPJS ataupun pembuatan kartu BPJS bagi PTT PTSL yang belum memiliki kartu BPJS serta tidak adanya slip gaji yang dapat memberi informasi apakah ada potongan untuk iuran BPJS atau tidak.

KESIMPULAN

Kesimpulan pertama : Dalam hukum PKWT yang diatur dalam Kep.100/MEN/VI/2004, terdapat tiga unsur utama PKWT. Pertama, yakni jenis PKWT, kontrak kerja PTT PTSL sudah memenuhi kriteria jenis pekerjaan PKWT yang diperbolehkan pemerintah karena sesuai dengan Bab III pasal 4 dan 5 yakni memiliki sifat pekerjaan musiman. Unsur kedua yakni pencatatan PKWT yang tercantum pada pasal 13. Salah satu bukti bahwa kontrak kerja PTT PTSL sudah dicatatkan ke Disnaker adalah adanya tanda terima dari Disnaker bahwa instansi Kanwil BPN sudah mencatatkan kontrak kerja PTTPTSL, untuk mendapatkan tanda terima ini, peneliti meminta data tersebut kepada pihak yang bersangkutan dari instansi Kanwil BPN DKI Jakarta, namun yang bersangkutan menolak untuk memberikan datanya karena karena pengadaan PTT PTSL ini berasal dari pembayaran Hibah yang

turunnya anggaran tidak di awal tahun. Sehingga peneliti berasumsi bahwa kontrak kerja sudah dicatatkan. Unsur yang ketiga yakni berakhirnya PKWT. Kontrak kerja PTT PTSL selalu berakhir dalam waktu 1 (satu) tahun tanpa ada pembaharuan. Sehingga hal ini memenuhi persyaratan berakhirnya kontrak PKWT. Secara keseluruhan, kontrak kerja PKWT ini sudah sesuai dengan hukum PKWT yang saat ini berlaku di Indonesia.

Kesimpulan kedua : Terdapat tiga jenis Perlindungan Hukum terhadap PTT PTSL di Kantor Wilayah DKI Jakarta Tahun 2019. Pertama, perlindungan terhadap waktu kerja PTT PTSL belum dirasa maksimal karena berdasarkan pada wawancara empat orang PTT PTSL yang tersebar di empat Kantor DKI Jakarta dan pengalaman peneliti sendiri selaku PTT PTSL pada tahun 2019 di Kantor Jakarta Barat, jam kerja lembur sangat bervariasi baik lama waktu kerja lembur maupun jam lembur antara satu PTT PTSL dengan PTT yang lain. Ada yang hanya lembur 1 (satu) jam dan ada yang lebih dari 3 (tiga) jam, yang mana hal ini melanggar ketentuan lama jam lembur yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Kedua, perlindungan terhadap upah kerja. Upah kerja pokok yang tercantum pada kontrak kerja yakni senilai Rp.3.900.000,- sudah hampir menyamai UMP Provinsi DKI Jakarta, yakni sebesar Rp. Rp. **3.940.972,00**. Bisa diasumsikan bahwa untuk upah pokok, sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku di DKI Jakarta. Namun, pada kontrak ini tidak ada pembahasan untuk upah lembur. Pada praktiknya di lapangan

pun, banyak PTT PTSL yang tidak mendapatkan upah lembur saat lembur di hari kerja, padahal ada beberapa yang lembur di atas jam lembur minimal harian. Sedangkan untuk upah lembur apabila ada lembur hari libur, maka akan diberi upah itupun berasal dari uang pribadi pejabat yang bertugas saat itu, bukan dari dana hibah APBD selaku sumber pendanaan atas pengadaan PTT PTSL ini. Pun jumlahnya antar PTT PTSL bisa berbeda. Sehingga bisa dikatakan penerapan

perlindungan hukum, dalam hal ini upah, terhadap PTT PTSL di Kanwil BPN DKI Jakarta 2019 sangat lemah. Ketiga, perlindungan terhadap kesejahteraan. Perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja ini diatur

undang-undang ketenagakerjaan dalam bab kesejahteraan pasal 99 hingga pasal 100. Pasal 99 menyebutkan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada pasal selanjutnya yakni pasal 100, pemerintah mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan kemampuan perusahaan.

REFERENSI

BUKU & TESIS

Asyhadie, H Zaeni dan Kusuma, Rahmawati. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*. 2019. Jakarta : Prenada Media Group

- Djalil. 2016. Tesis. ***Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Sistem Pengupahan Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*** Magister Ilmu Hukum. Universitas Pasundan. Bandung.
- F.X Djumialdji, ***Perjanjian Kerja.*** 2005. Jakarta : Sinar Grafik Hasibuan, ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** 2010. Jakarta : Bumi Akasara
- Idris, S.E, M.H, Dr. Fahmi. ***Dinamika Hubungan Industrial.*** 2008. Yogyakarta : Penerbit Deepublish
- Marsinah, Dr. Luis. ***Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik).*** 2019. Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Pitoyo, S.E., S. H., MBA., Whimbo. ***Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan.*** 2010. Jakarta : Visimedia.
- Prodjodikoro, Wirjono. ***Asas-Asas Hukum Perjanjian.*** 2011. Bandung : Mandar Maju Bandung Ricklefs. ***Sejarah Indonesia Modern 1200-2004.*** 2005. Jakarta : PT. Serambi Ilmu Semesta.
- Rahayu, S. H., M. Hum., Dr. Devi. ***Buku Ajar : Hukum Ketenagakerjaan.*** 2019. Surabaya : Scopindo
- Soearmoko. 2008. Tesis. ***Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sejak Berlakunya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*** Magister Kenotariatan. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Subekti, ***Hukum Perjanjian.*** 2002. Jakarta : Intermedia
- Suwarto. ***Buku Panduan Undang-undang Ketenagakerjaan. Kantor Perburuhan Internasional.*** 2003. Jakarta
- Telaumbauna, S. H., M. H., Dalinama. ***Hukum Ketenagakerjaan.*** 2019. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Wiwiho Soedjono, ***Hukum Perjanjian Kerja.*** 1978. Jakarta : Bina Aksara
- JURNAL**
- Dumas Maneri, Barnabas. ***Maknadan Fungsi Itikad Baik Dalam Kontrak Kerja Konstruksi.*** Jurnal SASI Vol.23 Nomor.2, Juli –Desember 2017
- Hamdan. Industri 4.0 :

Revolusi Pengaruh Industri Pada Kewirausahaan Demi Kemandirian Ekonomi.
 Jurnal NUSAMBA Vol. 3, No.2, Bulan Oktober, Tahun 2018.
 Santoso, Budi dan Ratih Deviana Puru H. T. *Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja.* Jurnal Arena Hukum, Vol. 6 Nomor 3, Desember 2012.
 Susilo. *Politik Etis Dan Pengaruhnya Bagi Lahirnya Pergerakan Bangsa Indonesia.* Jurnal Historia, Vol.6. No.2 Tahun.2018.
 Umar, Azhar. *Stratifikasi Sosial Dalam Bahasa Indonesia.* Jurnal Medan Makna, Vol.4, Desember. Tahun 2007.

WEBSITE

E-book Statistik Pegawai Negeri Sipil Juni 2021

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/> diakses pada hari Selasa, 20 April 2021 pada pukul 12.30 WIB
<https://kemenperin.go.id/artikel/18473/Indonesia-Masuk-Kategori-Industri> diakses pada hari Selasa, 20 April 2021 pada pukul 13.00 WIB
<https://www.ojk.go.id/sustainable-finance/id/berita/berita->

<nasional/Pages/RI-Masuk-10-Besar-Negara-Industri-Dunia.aspx> diak sespada hari Selasa, 20 April 2021 padapukul 13.20 WIB.
<https://www.bps.go.id/subject/9/indu-stri-besar-dan-sedang.html> diak sespada hari Selasa, 20 April 2021 padapukul 13.40 WIB
<https://saintif.com/kerajaan-hindu-budha-indonesia/> diakses pada 30 Okt 2021 pada pukul 19.30 WIB
http://p2k.itbu.ac.id/ind/3070-2950/Kerajaan-Islam_29579_itbu_ensiklopedia-dunia-q-itbu.html diakses pada 30 Okt 2021 pada pukul 19.35 WIB
https://p2k.unkris.ac.id/id1/3065-2962/Kerajaan-Larantuka_41740_p2k-unkris.html diakses pada 30 Okt 2021 pada pukul 19.40 WIB
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43013> diakses pada 30 Oktober 2021 pada pukul 20.00 WIB
 SOP Pencatatan PKWT
 Disnakerpmpmsp.malangkota.go.id diunduh pada tanggal 31 Oktober 2021 pada pukul 20.00 WIB.

PERATURAN

PERUNDANG-UNDANGAN
 Lembaran UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 Lembaran UU No. 5 Tahun 1984 Tentang Perindustrian
 Keputusan Ment eri

- No.100/MEN/VI/2004
Tentang Ketentuan
Pelaksanaan
Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu
Petunjuk Teknis nomor 1069/3.1-
100/IV/2018 Tentang
Pelaksanaan Anggaran
Pendaftaran Tanah Sistematis
Lengkap Tahun 2018.
Instruksi Presiden No.2 Tahun
2018 Percepatan
Pendaft
aran Tanah Sistematis
Lengkap Di Seluruh
Wilayah Republik
Indonesia
Peraturan Menteri No.6 Tahun
2018 Tentang Pendaftaran
Tanah Sistematis
Lengkap
Keputusan Bersama Menteri
Agraria Dan Tata
Ruang/Kepala
Badan SPertanahan
Nasional, Menteri
Dalam Negeri,
Menteri
Desa, Pembangunan Daerah
Tertinggal Dan
Transmigrasi
Tentang Pembiayaan
Persiapan
Pendaftaran Tanah
Sistematis Lengkap
Lembaran Undang-undang Pokok
Agraria No.5 Tahun 1960 tentang
Peraturan Dasar-dasar Pokok
Agraria
Lembaran Undang-undang No.43
Tahun 1999 tentang Perubahan
Atas Undang undang No.8
Tahun 1974 tentang Pokok Pokok
Kepegawaian
Lembaran Undang-undang No. 5
Tahun 20014 tentang Aparatur
Sipil Negara
Peraturan Menteri No.7 Tahun
- 2013 tentang Upah Minimum
Lembaran undang-Undang No. 5
Tahun 1984 Tentang
Perindustrian.