

Hak Normatif Pekerja Borongan Penyadap Karet yang Telah Bekerja Puluhan Tahun Pasca Undang-Undang Cipta Kerja 2023 dan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 Cipta Kerja

Eka Ayu Astriastutik^{1*}, Freddy Harris²

^{1,2} Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Kepa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

E-mail: Ekaays06@student.esaunggul.ac.id

* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5067>

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 15 Jan 2026

Revised: 21 Jan 2026

Accepted: 27 Jan 2026

Kata Kunci:

Pekerja Borongan,
Putusan MK Nomor
168/PUU-XXI/2023,
Hak Normatif,
PKWTT,
Perlindungan.

Keywords:

Piece-rate Workers,
Constitutional Court
Decision Number
168/PUU-XXI/2023,
Normative Rights,
Permanent
Employment
(PKWTT), Legal
Protection.



Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status hukum pekerja borongan di PTPN I Regional 7 Lampung dan pemenuhan hak-hak normatif mereka ditinjau dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 serta peraturan perundang-undangan terkait. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif-yuridis dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dan data lapangan berupa wawancara dengan perwakilan serikat buruh (FPSBI-KSN) serta kuesioner pekerja. Hasil dari wawancara akan dirumuskan dengan berdasarkan aturan perundang-undangan dan putusan MK NO. 168/PUU-XXI/2023. Penulis merumuskan permasalahan terkait status perjanjian kerja pekerja borongan dan hak normatifnya pekerja borongan. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi (*das sollen*) dan realitas (*das sein*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan kepastian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai dengan hukum positif. Pekerja borongan di lokasi penelitian telah bekerja selama puluhan tahun dengan perjanjian tidak tertulis pada pekerjaan inti berupa penyadapan karet, namun statusnya tidak dialihkan menjadi karyawan tetap (PKWTT), melainkan dibiarkan dalam ketidakpastian tanpa perjanjian tertulis. Hal ini bertentangan dengan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang membatasi PKWT maksimal 5 tahun. Selain itu, ditemukan pelanggaran hak normatif berupa upah di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan ketiadaan jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan).

*This study aims to analyze the legal status of piece-rate workers at PTPN I Regional 7 Lampung and the fulfillment of their normative rights, specifically in light of the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 and relevant labor legislation. This research employs a normative-juridical method with a qualitative approach. Data were collected through literature reviews and field studies, including interviews with representatives from the FPSBI-KSN labor union and questionnaires distributed to workers. The analysis integrates empirical findings with statutory regulations and the legal principles established in Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023. The results reveal a significant disparity between regulation (*das sollen*) and reality (*das sein*). Despite performing core tasks specifically rubber tapping for decades under unwritten agreements, these workers have not been transitioned to permanent employee status (PKWTT). Instead, they remain in a state of legal precariousness. This situation directly contradicts Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023, which limits fixed-term employment to a maximum of five years. Furthermore, the study identified systemic violations of normative rights, including wages below the Regency Minimum Wage (UMK) and the absence of social security coverage (BPJS Health and Employment).*



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Eka Ayu Astriastutik, et al. (2026). Hak Normatif Pekerja Borongan Penyadap Karet yang Telah Bekerja Puluhan Tahun Pasca Undang-Undang Cipta Kerja 2023 dan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 Cipta Kerja, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5067>

PENDAHULUAN

Isu ketenagakerjaan sering mengalami kompleksitas masalah karena ketidaktahuan pekerja akan hak-hak normatifnya dan juga perusahaan yang berusaha mencari celah untuk mengurangi hak-hak pekerjaanya. Kendati memiliki kesetaraan yuridis, hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam kondisi tertentu seringkali tidak seimbang. Pekerja yang dipersepsikan berada pada posisi subordinat, mengalami ketidakberdayaan dalam memperjuangkan hak, yang memaksa mereka menerima tawaran kerja apa adanya (*take it or leave it*) dengan mengorbankan hak normatif (Sosial et al., 2024).

Konteks pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja akibatnya menjadi rawan sengketa. Konflik ini menimbulkan kerugian mutualistik; pengusaha terdampak pada tingkat produksi dan keberlangsungan usaha, sementara pekerja kehilangan mata pencaharian yang vital bagi pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga. Apalagi, bagi tenaga kerja Borongan yang rentan terhadap ketidaktahuan akan hak-hak normatifnya.

Definisi pekerja borongan atau tenaga kerja borongan tercantum dalam Pasal 1 angka 3 Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999. Peraturan tersebut menyatakan bahwa pekerja borongan merupakan seseorang yang sistem pembayarannya dari pengusaha didasarkan pada jumlah atau unit hasil dari pekerjaan spesifik yang telah dilaksanakannya (Maloko, 2021).

Berdasarkan keterangan dari pasal tersebut telah dijabarkan bahwa hak pekerja dihitung dari pekerjaannya telah selesai apabila memenuhi tanggat atau target baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Bilamana, seseorang tidak lagi dimintakan mengerjakan suatu objek atau project maka hubungan kerja pun berakhir atau pekerjaan, ini dapat disebut pekerjaan yang berorientasi terhadap hasil.

Fokus pengawasan beralih dari proses (waktu kerja) ke hasil (jumlah dan kualitas barang). Kepastian kerja dan perlindungan hak-hak dasar pekerja merupakan fondasi utama dalam hubungan industrial yang adil sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) yang menegaskan setiap orang berhak untuk pekerjaan yang layak dan mendapatkan upah yang layak (Kontrak & Thooriq, 2023).

Dalam penerapan norma ketenagakerjaan, termasuk dalam memberikan status kerja yang layak dan jaminan kesejahteraan bagi pekerjaanya. Namun, dalam praktiknya, pekerja banyak mengalami perselisihan hak. Terdapat indikasi pemanfaatan status kerja non-standar, seperti "pekerja borongan", yang diterapkan selama bertahun-tahun untuk menghindari kewajiban pengangkatan sebagai karyawan tetap (PKWTT).

Sistem borongan, yang sejatinya merupakan metode pengupahan berdasarkan satuan hasil, dalam praktiknya justru disamarkan menjadi status hubungan kerja yang tidak jelas, menempatkan pekerja dalam ketidakpastian hukum. Kesenjangan antara idealisme regulasi (*das sollen*) dan realitas di lapangan (*das sein*), memicu konflik ketenagakerjaan di Indonesia. Pada 22 September 2025, ratusan pekerja yang telah mengabdikan selama puluhan tahun melakukan demonstrasi di PTPN I Regional 7 Lampung.

Mereka menyoroti fakta bahwa status kerja mereka tidak pernah beralih menjadi karyawan tetap, padahal pekerjaan yang mereka lakukan bersifat inti dan terus-menerus. Situasi ini diperburuk dengan tidak adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dapat menjadi payung hukum untuk melindungi hak-hak normatif mereka. Demonstrasi ini memunculkan tuntutan fundamental, yakni pengangkatan sebagai karyawan tetap dan penolakan terhadap praktik alih daya (*outsourcing*) yang berpotensi menghilangkan masa kerja mereka. Kasus ini menjadi preseden krusial yang mempertanyakan komitmen Perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan pasca-UU Cipta Kerja, khususnya terkait perlindungan bagi pekerja dengan sistem upah borongan yang telah bekerja dalam durasi panjang.

Beberapa persoalan fenomena hukum pekerja borongan banyak memiliki corak pola yang sama seperti pekerja borongan yang menuntut untuk diangkat menjadi karyawan tetap, atau meminta kompensasi pesangon kepada pengusaha karena telah bekerja puluhan tahun. Namun, karena status mereka sebagai pekerja borongan tidaklah berubah, hal tersebut seringkali mengakibatkan kerugian bagi pekerja apabila mereka melanjutkan perkara ke pengadilan.

Hubungan kerja borongan, atau pemborongan kegiatan, merupakan sistem kerja yang diatur dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, di mana pekerjaan didasarkan pada kontrak tertulis dengan kriteria atau batas waktu penyelesaian yang spesifik. Ketika kriteria tersebut telah tercapai, pekerjaan dianggap tuntas, dan pemberi kerja tidak memiliki kewajiban lebih lanjut terhadap hak-hak pekerja di luar apa yang telah disepakati dalam kontrak.

Pekerjaan borongan bisa dilaksanakan oleh perusahaan ataupun individu. Pekerja borongan individu adalah mereka yang upahnya dihitung berdasarkan volume atau satuan hasil kerja. Sistem ini ideal dan umum diterapkan dalam industri konstruksi, di mana kriteria penyelesaiannya jelas dan transparan. Dengan demikian, asumsi pertamanya adalah bahwa para karyawan tersebut murni berstatus sebagai pekerja borongan namun dalam konteks perjanjian kerja pekerja mendapatkan tempat yang rawan dalam mendapatkan haknya karena pekerja borongan termasuk kedalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) (Zhafirah & Mardijono, 2023). Status ini dianggap berpotensi merugikan pekerja borongan disebabkan tidak diupdate-nya PKWT sesuai dengan peraturan yang berlaku. Asumsi kedua memungkinkan peneliti untuk menganalisis norma hukum yang terkandung dalam hak normatif pekerja berdasarkan aturan yang berlaku.

Rumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang di atas, yakni (1) Bagaimana status perjanjian Pekerja Borongan apabila ditinjau dari Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023? dan (2) Bagaimana Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan atau terbitnya Perppu/UU Cipta Kerja 2023 mengatur hak-hak normatif pekerja borongan?

METODE

Penelitian ini memakai pendekatan hukum normatif, di mana analisisnya difokuskan pada data sekunder melalui studi kepustakaan. Jenis penelitian ini melibatkan analisis komprehensif dimensi bidang hukum ketenagakerjaan. Hal ini mencakup kajian mendalam terhadap asas-asas hukum mendasar, organisasi sistem hukum, konsistensi norma hukum dan studi komparatif dari putusan persidangan dengan kasus yang melibatkan pekerja borongan (YANOVA et al., 2023). Penelitian ini tergolong sebagai studi hukum normatif, yakni sebuah metode penelitian yang membatasi proses pengumpulan datanya pada aspek non-empiris dan non-sosiologis. Dalam upaya menjawab permasalahan penelitian secara komprehensif, digunakan kombinasi pendekatan berikut:

Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*): Pendekatan ini diterapkan melalui analisis terhadap semua kerangka hukum dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan isu hukum dalam penelitian.

Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*): Sebuah pendekatan yang esensinya adalah mencari jawaban atas isu hukum. Oleh sebab itu, pertimbangan utama dalam penggunaannya adalah keselarasan antara pendekatan tersebut dengan isu hukum yang sedang dikaji.

Bahan hukum primer dalam kajian ini, yang dipilih berdasarkan relevansinya terhadap rumusan masalah, terdiri atas peraturan-peraturan berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
2. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
4. Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Cipta Kerja.

Selanjutnya bahan hukum sekunder yang digunakan sebagai sumber tambahan untuk memenuhi insight dalam melakukan penelitian, yakni jurnal, artikel hukum, buku hukum yang relevan dengan pembahasan, dan putusan pengadilan hubungan industrial terhadap kasus tenaga kerja borongan. Selanjutnya, bahan hukum tersier yang digunakan untuk pelengkap dari bahan primer dan sekunder, yakni kamus hukum, dan Kamus Bahasa Indonesia (Ali, 2009).

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara menelusuri dan mengidentifikasi sumber-sumber yang memiliki relevansi langsung dengan isu yang sedang dikaji atau diteliti. Setelah semua bahan hukum terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis dan mendeskripsikannya. Untuk menjamin akurasi hasil penelitian, proses pengumpulan ini harus memastikan adanya keterkaitan dan keterpaduan informasi. Dalam konteks penelitian hukum normatif, teknik utamanya adalah studi pustaka, yang mencakup penelaahan bahan hukum primer, sekunder, tersier, dan juga bahan non-hukum (Hehanussa et al., 2023). Pencarian bahan-bahan ini dapat dilakukan secara konvensional (seperti membaca, melihat, atau mendengarkan) maupun secara modern melalui media internet.

Penelitian hukum normatif menggunakan studi pustaka sebagai teknik pengumpulan data utamanya. Hal ini melibatkan penelusuran dan analisis mendalam terhadap bahan hukum (primer,

sekunder, tersier) dengan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada ketua serikat pekerja/buruh dan keterangan tertulis dari pekerja penyadap karet untuk menjawab masalah penelitian.

Proses penelusuran sumber-sumber tersebut kini tidak hanya terbatas pada kegiatan membaca, melihat, atau mendengarkan secara fisik, tetapi juga telah meluas dengan pemanfaatan media internet (Yanovaet al., 2023). Bahan hukum yang telah terkumpul kemudian dianalisis dan dideskripsikan. Sangat penting untuk memastikan bahwa pengumpulan bahan didasarkan pada keterkaitan dan keterpaduan informasi agar hasil penelitian yang diperoleh lebih akurat.

Metode analisis dalam penelitian ini bersifat kualitatif, yang berarti data diolah untuk mengkaji fenomena hukum yang ada dengan berpegangan pada prinsip-prinsip dan ketentuan hukum normatif. Penulis mencari regulasi yang dapat dijadikan dasar hukum atas fenomena yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menyesuaikan dan menjawab permasalahan kasus dengan berdasarkan regulasi yang relevan, jurisprudensi pengadilan, dan bahan penelitian hukum lain seperti artikel hukum, buku yang relevan dengan penelitian ini sehingga dapat ditarik kesimpulan yang logis dan sistematis (Mahmud Marzuki, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Status Perjanjian Kerja Pekerja Borongan Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

Perjanjian diatur dalam KUH Perdata dengan ciri khas dasarnya yakni, kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1338. Pasal tersebut menyebutkan bahwa perjanjian sepanjang ketentuannya tidak bertentangan dengan Undang-Undang maka perjanjian itulah yang menjadi Undang-Undang bagi para pihak yang menyepakatinya. Perjanjian beragam jenisnya salah satunya adalah perjanjian kerja. Hukum ketenagakerjaan, sebagaimana dijelaskan oleh Guus Heerma van Voss, tidak dapat dipisahkan dari ranah hukum perdata maupun publik. Oleh karena itu, perjanjian kerja memiliki dua sisi di satu sisi, ia merupakan bentuk kesepakatan perdata yang didasarkan pada konsensus para pihak, namun di sisi lain, substansinya terikat pada ketentuan hukum publik. Undang-undang ketenagakerjaan menetapkan standar minimal yang bersifat imperatif (memaksa), sehingga isi perjanjian tidak boleh menyimpang dari perlindungan dasar yang telah ditetapkan negara. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK), perjanjian kerja dapat tertulis maupun lisan. Hal tersebut berarti tidak ada perintah baku bahwa perjanjian haruslah tertulis (Nurdin et al., 2025).

Perjanjian secara lisan juga sah sepanjang sesuai dengan aturan perundang-undangan. Pengusaha dalam hal perjanjian lisan diharuskan membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang berisi : a. Nama dan alamat pekerja b. Tanggal mulai bekerja c. Jenis pekerjaan d. Besarnya upah (Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Sedangkan perjanjian tertulis muatannya mengenai jenis pekerjaan yang akan dikerjakan, dan secara jelas menyebutkan perjanjian tersebut PKWT atau PKWTT (sistem kerja tetap) (Suprajogi et al., 2022).

Dalam pembagian berdasarkan waktunya, Undang-Undang ketenagakerjaan Pasal 56 mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) dan Perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT). PKWT adalah sistem kerja yang sementara sifatnya. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dalam bahasa sehari-harinya adalah pekerja tetap yang tidak dibatasi oleh waktu. Pembahasan ini akan membahas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yakni status PKWT yang dimiliki oleh pekerja borongan yang sebelumnya bukan PKWT.

Tenaga kerja Borongan merupakan pekerja yang bekerja berdasarkan sistem pengupahan dihitung berdasarkan hasilnya. Hal tersebut yang membuat kerap kali perjanjian kerja tenaga kerja borongan tidak dibuat tertulis. Dalam kasus PTPN I regional VII Lampung, bahwa pekerja dorongan terdapat pekerja yang berstatus PKWT, PKWTT, dan belum PKWT (hanya berdasarkan perjanjian lisan). Jenis waktu pekerjaan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Perppu Cipta Kerja 2023 Pasal 59 mencakup pekerjaan yang bersifat sementara, selesai pekerjaannya tidak terlalu lama, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, dan atau pekerjaan yang sifatnya tidak tetap.

UUK menyatakan PKWT haruslah dibuat secara tertulis. Apabila tidak, maka statusnya akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35/2021 bahwa PKWT dapat dibuat pada sistem kerja yang secara waktu atau volumenya berubah-ubah yang disebut dengan perjanjian kerja harian. Dengan ketentuan selanjutnya, perjanjian kerja harian dilakukan oleh pekerja tidak kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan dan tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih. Maka apabila diberlakukan kedua hal

tersebut, maka konsekuensi hukumnya perjanjian kerja harian demi hukum (otomatis sah secara hukum) berubah menjadi PKWTT.

Berdasarkan keterangan dari Perwakilan Serikat Buruh di Perusahaan sektor Perkebunan BUMN, Yakni Bapak Yohanes Joko Purwanto menyatakan bahwa pekerja di sektor Perkebunan terbagi menjadi pekerja yang berstatus PKWTT, PKWT, dan pekerja dengan sistem upah borongan tanpa adanya perjanjian tertulis. Pekerja PKWT dan pekerja yang bekerja dengan sistem upah borongan memiliki tanggungjawab dan kewajiban yang sama, namun ada beberapa perbedaan seperti waktu kerja, upah, dan jaminan sosial.

Table 1. Hasil Wawancara dan kuesioner kepada perwakilan serikat pekerja dan pekerja.

Status	Pekerja PKWT	Pekerja borongan
Waktu Kerja	8 jam	8 jam
Pekerjaan	Sadap/memanen getah	Sadap/memanen getah
BPJS Ketenagakerjaan	ada	tidak ada
BPJS Kesehatan	Ada	tidak ada
Upah	perbulan	perminggu (satuan hasil)
Massa kerja	>5 tahun	>5 tahun
Besaran upah	Rp. 3.076.990/bulan	Rp. 5.500/kg

Pada 22 September 2025 serikat pekerja menuntut beberapa tuntutan yakni dalam hal status perjanjian kerja, pekerja PKWT menuntut agar perjanjian kerja berubah menjadi PKWTT. Pekerja yang tidak memiliki kontrak kerja menuntut agar statusnya diubah menjadi pekerja PKWT. Sebagaimana dalam table 1.1 bahwa jangka waktu pekerja telah melebihi 5(lima) tahun. Dalam wawancara yang penulis lakukan pekerja bekerja selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun. pertanyaan sakah status pekerja borongan ini termasuk dalam jenis pekerjaan yang sementara sifatnya?

Seuai dengan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023: Cipta Kerja yang mengatur mengenai jangka waktu PKWT yakni 5 (lima) tahun. Namun perpanjangan PKWT setelah lima tahun belum diatur dalam Undang-Undang. Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperuntukkan bagi pekerjaan yang sifatnya sementara dan penyelesaiannya diperkirakan tidak memakan waktu lama. Apabila kontrak berakhir namun pekerjaan belum rampung, perpanjangan dapat dilakukan atas kesepakatan bersama. Namun, undang-undang membatasi bahwa akumulasi jangka waktu PKWT awal beserta perpanjangannya tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun, dengan perhitungan masa kerja dimulai sejak awal hubungan kerja terjalin (Suprajogi et al., 2022).

Pekerja Borongan yang telah bekerja lebih dari 10 (sepuluh) tahun secara logika hukum dapat diklasifikasikan sebagai PKWTT yang merupakan perjanjian kerja dengan tidak dibatasi jangka waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan pekerja borongan telah bekerja tanpa adanya perjanjian tertulis dan tidak ada kejelasan mengenai jangka waktu keberlakuan perjanjian kerja. Hal ini patut untuk dikritisi karena ketidakpastian hukum menyebabkan hak-hak pekerja diabaikan dan telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan Hak Normatif Pekerja Borongan dalam Perspektif Putusan MK dan UU Cipta Kerja 2023

Tujuan hukum menurut Manulang adalah ketenagakerjaan untuk menuju keadilan sosial dalam aspek ketenagakerjaan dan melindungi pekerja dari kesewenangan pengusaha. Keadilan juga berarti melindungi seseorang dari eksploitasi oleh aktor yang lebih berkuasa, seperti pengusaha atau bahkan tempat pengusaha. Tanpa perlindungan hukum yang memadai, ada risiko eksploitasi pekerja dalam kondisi yang tidak sesuai dengan hak normatif (Mursalin, 2021).

Menurut Imam Soepomo dan Abdullah Sulaiman, kerangka perlindungan terhadap tenaga kerja terbagi menjadi lima dimensi utama. Pertama, perlindungan ekonomis yang menjamin syarat-syarat kerja dalam perjanjian. Kedua, perlindungan keselamatan dari risiko alat dan bahan kerja. Ketiga, perlindungan kesehatan untuk mengantisipasi dampak teknologi industri serta beban kerja yang eksploitatif. Keempat, perlindungan atas status hubungan kerja itu sendiri. Kelima, perlindungan kepastian hukum melalui regulasi yang bersifat memaksa (dwingend) dan memuat sanksi tegas, termasuk pidana, guna menjamin kepatuhan (Suprajogi et al., 2022).

Perwakilan Serikat buruh FPSBI-KSN Yohanes Joko Purwanto menjelaskan bahwa dalam rangka perlindungan hukum pekerja Borongan PTPN Regional VII Lampung tidak diaturnya mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sehingga pekerja yang berdasarkan hanya perjanjian kerja lisan berada diposisi yang rentan dieksploitasi oleh pengusaha.

Selain itu, karena tidak diaturnya PKB, perlindungan terhadap K3 dan hak lainnya menjadi sebuah ketidakpastian. Padahal, berdasarkan Pasal 86 ayat 1 UUK Pekerja berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan yang menjunjung tinggi derajat seseorang sebagai manusia seutuhnya, sekaligus selaras dengan tuntunan moral agama. Ketua serikat buruh juga menyampaikan bahwa kecelakaan kerja rentan terjadi kepada pekerja/buruh. Berdasarkan hasil dari wawancara, Pekerja Borongan PTPN VII Lampung merupakan pekerja yang bekerja dalam proses penyadapan karet.

Dalam proses penyadapan beberapa potensi yang mengakibatkan pekerja terluka yakni, terjatuh, tersandung, dan tertusuk duri kayu (tlusupan), terluka, terpeleset, terluka akibat pengirisan batang sadap yang tinggi dan kelilipan serpihan kayu, dan terbakar atau melepuh akibat terkena cairan kimia dan getah yang membuat iritasi mata. (Septian Ferdiansyah & Desi Kusmindari, n.d.).

Dalam melindungi pekerja maka diperlukannya kepastian hukum. Sudikno Mertokusumo berpendapat bahwa esensi dari kepastian hukum adalah kondisi di mana setiap individu mampu mengerti dan memperkirakan dengan jelas konsekuensi legal yang akan timbul sebagai akibat dari tindakan yang mereka lakukan. Kondisi ini memastikan semua pihak yang terkait memiliki pemahaman yang gamblang mengenai aturan hukum yang berlaku. Pada intinya, kepastian hukum berfungsi memperkuat perlindungan terhadap pekerja, baik secara prosedural (formal) maupun secara materiil (substansif).

Perlindungan pekerja/buruh menurut Sutiksno pada dasarnya, seluruh regulasi di bidang ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh sebagai pihak yang lebih lemah. Perlindungan ini mencakup aspek hubungan kerja (terhadap pengusaha/majikan), kondisi lingkungan kerja (tempat kerja), dan keamanan penggunaan alat-alat kerja (Mursalin, 2021).

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat distingsi yuridis yang signifikan antara Perjanjian Kerja (PK) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dapat ditinjau dari beberapa aspek fundamental. Dari segi definisi dan landasan konseptual, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja merupakan instrumen hukum yang bersifat individual, yang mengikat antara pekerja secara personal dengan pemberi kerja mengenai syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Sebaliknya, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan produk perundingan kolektif antara serikat pekerja dengan pengusaha yang mengatur standar normatif ketenagakerjaan di tingkat perusahaan.

Perbedaan antara PK dan PKB juga tampak dari persyaratan validitas yuridisnya. Legalitas Perjanjian Kerja didasarkan pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mencakup empat syarat sah perjanjian, yaitu adanya konsensus para pihak, kecakapan bertindak secara hukum, adanya objek pekerjaan tertentu, serta tidak bertentangan dengan ketertiban umum. Sementara itu, PKB memiliki syarat formal khusus, yakni diwajibkan menggunakan Bahasa Indonesia dan dituliskan dengan aksara latin, serta menganut prinsip single bargaining unit, di mana hanya diperbolehkan terdapat satu PKB dalam satu entitas perusahaan.

Ditinjau dari aspek periodisitas dan masa berlaku, masa berlaku Perjanjian Kerja ditentukan berdasarkan kesepakatan kontraktual para pihak. Namun, untuk skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), durasinya dibatasi oleh regulasi dengan jangka waktu maksimal tertentu. Di sisi lain, masa berlaku PKB diatur secara rigid dalam Pasal 123 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu paling lama dua tahun dengan opsi perpanjangan satu tahun melalui kesepakatan tertulis.

Selanjutnya, dari aspek klasifikasi dan tipologi perjanjian, Perjanjian Kerja diklasifikasikan menjadi dua kategori utama sesuai dengan status hubungan kerjanya, yaitu PKWT (kontrak) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berbeda dengan hal tersebut, PKB merupakan instrumen hukum yang bersifat tunggal dan tidak terbagi ke dalam kategori waktu tertentu maupun tidak tertentu karena berlaku secara kolektif bagi seluruh pekerja dalam satu perusahaan.

Perbedaan berikutnya dapat dilihat dari substansi materiil perjanjian. Muatan Perjanjian Kerja lebih menitikberatkan pada aspek privasi dan detail kompensasi individu serta identitas para pihak yang bertransaksi. Sebaliknya, PKB mengandung materi yang lebih komprehensif dan bersifat publik-organisatoris, yang meliputi pengaturan hak kolektif serikat pekerja, kebijakan pengupahan umum, pengaturan waktu kerja, serta skema cuti bagi seluruh karyawan.

Dari sisi mekanisme penyusunan dan subjek hukum, Perjanjian Kerja disusun secara mandiri melalui proses negosiasi antara individu pekerja dengan pihak manajemen perusahaan. Sementara itu, PKB disusun melalui proses bipartit yang melibatkan tim perunding dari serikat pekerja—dengan batas maksimal sembilan delegasi yang memegang mandat penuh—dan perwakilan dari pihak perusahaan.

Secara fungsional, Perjanjian Kerja berperan sebagai instrumen jaminan kepastian hukum bagi individu pekerja guna meminimalisir risiko terminasi sepihak. Adapun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memberikan kemanfaatan strategis yang lebih luas karena mampu menciptakan hubungan industrial yang lebih toleran dan harmonis antara pekerja dengan pengusaha.

Sistem Upah Pekerja Borongan

UUK 2023 memberikan definisi bahwa hubungan kerja berdasarkan pada perjanjian kerja yang mana terdiri dari unsur pekerjaan, perintah, pekerja, upah. Upah merupakan hak yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja pada saat adanya pekerjaan. Upah telah diatur sedemikian pada perundang-undangan yang selanjutnya dapat menentukan bagaimana sistem pengupahan yang akan digunakan pada pengusaha. Sistem pengupahan didefinisikan sebagai kerangka pembayaran yang terstruktur dan terencana dari sebuah perusahaan. Sistem ini mengatur penerimaan hak pekerja baik saat aktif bekerja maupun dalam kondisi yang dipersamakan dengan bekerja yang dirancang untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama (Febrianti et al., 2021).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan perwakilan buruh yakni Bapak Yohanes Joko Purwanto, bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di PTPN VII Lampung dihitung per kilo gram. Selain itu, upah yang diterima pekerja borongan mempertimbangkan harga pasar produksi karet di mana harga tersebut fluktuatif atau berubah-ubah. Berdasarkan table 1.1 harga karet per kilo Rp5.500 (lima ribu lima ratus rupiah). Pekerja Borongan mengatakan bahwa upah yang diterima sebulan yakni Rp800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah) Rp1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah). PP Nomor 35/2021 Pasal 33 upah yang berdasarkan satuan hasil apabila upah yang diterima perbulan dibawah upah minimum, maka upah yang seharusnya diberikan adalah Upah minimum kabupaten/kota.

Pasal 33 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 bahwa upah untuk pekerja dengan sistem satuan hasil yakni upah sebulan sama dengan upah yang dirata-rata selama dua belas bulan terakhir. Untuk dapat menghitung apakah upah yang diterima sesuai dengan aturan yang berlaku atau tidaknya, Pasal 33 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 bahwa upah untuk Pekerja dengan sistem satuan hasil yakni upah sebulan sama dengan upah yang dirata-rata selama dua belas bulan terakhir.

Table 2. Upah Pekerja Borongan.

Upah Minimum	Upah per/kilo	Upah (sebulan)
Rp3,076,990.00	Rp5,500.00	Rp800,0000- 1,200,000

Table diatas merupakan upah yang dihasilkan pekerja borongan yang memberikan petunjuk bahwa upah tertinggi yang dihasilkan pekerja sekitar Rp. 1200.000.000 (satu juta dua ratus ribu rupiah) di mana apabila dirata-rata dalam dua belas bulan, hasil perhitungannya pun tidak sesuai dengan UMK Lampung Selatan.

Pasal 88 A Perppu Ciptaker 2023 ayat (4) yang menyatakan bahwa upah pekerja tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan. Maka konsekuensinya adalah perjanjian tersebut batal demi hukum dan aturan pengupahan harus diubah berdasarkan aturan yang berlaku. Merujuk pada Pasal 1 UU Ketenagakerjaan juncto PP No. 36 Tahun 2021, Upah merupakan hak pekerja yang dibayarkan atas dasar perjanjian atau peraturan perundang-undangan, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Dalam strukturnya, total Penghasilan Pekerja terbagi menjadi dua kategori besar:

Komponen Upah dan Pendapatan Non-Upah. Khusus untuk Komponen Upah, penyusunannya dapat dilakukan melalui empat skema berikut:

1. Upah tanpa tunjangan (Upah tunggal);
2. Upah Pokok ditambah Tunjangan Tetap;
3. Upah Pokok, Tunjangan Tetap, dan Tunjangan Tidak Tetap; atau
4. Upah Pokok ditambah Tunjangan Tidak Tetap.

Pengupahan diatur dalam Perppu Cipta Kerja 2023 dalam Pasal 88 yang telah diubah dengan putusan MK menyatakan bahwa ketentuan dari pasal tersebut tidak mengikat kecuali memang adanya ketentuan mengenai upah dari dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah

daerah. Artinya upah minimum pekerja harus menyesuaikan aturan dari dewan pengupahan daerah atau aturan yang biasa dikeluarkan oleh Gubernur wilayah tersebut.

Realisasi upah yang diterima oleh pekerja penyadap karet dengan status PKWT di PTPN telah sesuai dengan UMK Lampung Selatan. Namun, terdapat potongan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang menyebabkan upah yang masuk ke rekening pekerja dibawah UMK. Hal ini perlu dikaji kembali mengenai UMK apakah telah mencapai kelayakan para pekerja apabila dipangkas oleh iuran jaminan sosial.

Sistem Pembayaran Upah Pekerja Borongan

Sistem didefinisikan sebagai sekumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain (KBBI, 2011). Dalam konteks ketenagakerjaan, sistem upah merupakan kerangka pengaturan kompensasi yang melibatkan kesepakatan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Mekanisme ini berfungsi sebagai salah satu syarat utama dalam perjanjian kerja yang menetapkan tata cara pemberian upah dari pemilik usaha kepada tenaga kerja sesuai aturan yang berlaku (Nuryanti, 2021). Sistem pembayaran upah adalah cara dan bagaimana Perusahaan memberikan upah pada pekerja.

Secara normatif maupun diaturan perundang-undangan tidak secara kaku membahas bagaimana seharusnya cara untuk pembayaran upah (Wulandari & Wardana, 2022). Sistem pembayaran Upah biasanya diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis yang menerangkan secara rinci waktu dan cara pembayaran. Cara pembayaran upah apakah tunai (langsung diberikan dalam bentuk uang) atau melalui transfer yakni dikirim lewat nomor rekening suatu bank yang telah perusahaan gunakan untuk sistem pembayaran upah pekerja. Berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh ketua serikat pekerja FPBSI KSN bahwa pembayaran upah yang diberikan kepada pekerja borongan diberikan melalui mandor, baru kemudian mandor membayarkan upah secara cash kepada pekerja.

Sistem Upah Pekerja PKWT

Penambahan Pasal 88A dalam UU Cipta Kerja melegitimasi kesepakatan kerja sebagai dasar penetapan upah, dengan syarat tetap mematuhi aturan perundang-undangan. Setiap kesepakatan mengenai upah kerja harus tunduk pada standar pengupahan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, di mana pengusaha dilarang memberikan upah di bawah batas minimum yang berlaku. Apabila terjadi kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang menetapkan besaran upah lebih rendah atau menyimpang dari regulasi perundang-undangan, maka secara hukum kesepakatan tersebut dianggap batal demi hukum (tidak memiliki kekuatan hukum sejak awal).

Dalam kondisi demikian, aturan pengupahan yang digunakan secara otomatis harus dikembalikan dan disesuaikan dengan ketentuan legal yang berlaku. Mekanisme penetapan besaran upah harian sangat bergantung pada sistem waktu kerja yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan. Untuk perusahaan yang menjalankan enam hari kerja dalam satu minggu, nilai upah harian dihitung dengan cara membagi total upah bulanan dengan angka 25. Sedangkan bagi perusahaan yang memberlakukan sistem lima hari kerja dalam satu minggu, penghitungan upah harian dilakukan dengan membagi upah bulanan dengan angka 21.

Apabila upah didasarkan pada hasil satuan, maka nilainya ditetapkan berdasarkan rata-rata penghasilan selama 12 (dua belas) bulan terakhir. Meskipun upah dapat dibayarkan secara mingguan atau dua mingguan, perhitungan dasarnya harus tetap mengacu pada besaran upah bulanan (Aprilsesa et al., 2023).

Mengenai upah, secara normatif pemerintah tidak menentukan besaran upah karyawan PKWT. Namun, jika merujuk pada peraturan perundang-undangan upah minimum sendiri telah diatur dalam Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Upah minimum diberlakukan untuk pekerja PKWT maupun PKWTT.

Menyangkut penetapan upah minimum, dalam Undang-Undang Cipta Kerja 2023 diatur dalam Pasal 81 untuk penambahan Pasal 88C tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa Penetapan Upah minimum provinsi dan Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota dilakukan oleh Gubernur. Setiap tahun, pemerintah daerah menerima pedoman dari Pemerintah Pusat mengenai regulasi upah minimum (Nurhayani et al., 2024).

Esensi dari kebijakan ini adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja belum berkeluarga yang telah bekerja kurang dari satu tahun, tetap mendapatkan standar hidup layak tanpa mengabaikan kesehatan industri serta dinamika ekonomi lokal. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 36/2021,

Gubernur memiliki kewajiban untuk meresmikan Upah Minimum Provinsi (UMP). Angka tersebut diperoleh melalui perhitungan Dewan Pengupahan yang menggunakan data statistik terkait daya beli masyarakat, ketersediaan lapangan kerja, dan rata-rata upah di wilayah tersebut (Aprilsesa et al., 2023).

Pengupahan dalam Perjanjian Kerja merupakan pendapatan pekerja terdiri dari upah pokok, dan tunjangan tidak tetap yang diterima setiap hari. Upah akan mengalami pemotongan karena pembayaran BPJS Kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan. Upah yang diterima pekerja menyesuaikan UMK Lampung Selatan. Merujuk pada Pasal 1 UU Ketenagakerjaan juncto PP No. 36 Tahun 2021, upah didefinisikan sebagai hak pekerja dalam bentuk uang, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya, yang dibayarkan atas dasar perjanjian atau peraturan perundang-undangan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Dalam strukturnya, total Penghasilan Pekerja terbagi menjadi dua kategori besar: Komponen Upah dan Pendapatan Non-Upah. Khusus untuk Komponen Upah, penyusunannya dapat dilakukan melalui empat skema berikut:

1. Upah tanpa tunjangan (Upah tunggal);
2. Upah Pokok ditambah Tunjangan Tetap;
3. Upah Pokok, Tunjangan Tetap, dan Tunjangan Tidak Tetap; atau
4. Upah Pokok ditambah Tunjangan Tidak Tetap.

Pengupahan diatur dalam Perppu Cipta Kerja 2023 dalam Pasal 88 yang telah diubah dengan putusan MK menyatakan bahwa ketentuan dari pasal tersebut tidak mengikat kecuali memang adanya ketentuan mengenai upah dari dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah. Artinya, upah minimum pekerja harus menyesuaikan aturan dari dewan pengupahan daerah atau aturan yang biasa dikeluarkan oleh Gubernur wilayah tersebut. Realisasi upah yang diterima oleh Pekerja karet dengan status PKWT di PTPN sesuai dengan UMK Lampung Selatan dengan potongan iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan Upaya perlindungan bagi pekerja agar menghindari terjadinya peristiwa tertentu yang mengakibatkan hilangnya atau penurunan upah yang signifikan. Penerima Jaminan sosial juga mendapatkan fasilitas layanan medis sebagai jaminan upah dari konsekuensi keuangan. Artinya, serikat pekerja/pekerja yang mendapatkan jaminan sosial di suatu Perusahaan, maka Pengusaha/Perusahaan telah menjalani prinsip Perusahaan yang baik/ good corporate government. Dalam UUK, Kesejahteraan Pekerja meliputi :

1. Memiliki asuransi sosial bagi pekerja;
2. Ketersediaan fasilitas sosial dengan mempertimbangkan kapasitas perusahaan;
3. Membentuk usaha-usaha diperusahaan untuk produktif meningkatkan kesejahteraan.

Pekerja/buruh berhak mendapatkan jaminan sosial dari penguaha guna memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Hak jaminan sosial untuk buruh bahkan diatur dalam dunia internasional dan menjadi bagian dari hak asasi manusia. Dalam konvensi ILO (international Labour Organization) dalam konvensi nomor 102 Tahun 1952 mengenai standar minimum jaminan sosial yang harus diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu jaminan hari tua, jaminan kecelekaan kerja, dan jaminan pemelihara Kesehatan. UUD 1945 juga mengatur bahwa taip-taip warga negara berhak untuk mendapatkan jaminan sosial yang memungkinkan warga negara dapat berkembang untuk kesejahteraan dirinya. Undang-Undang Ciptakerja 2023 membagi jenis program jaminan sosial yang meliputi, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan.

Ketidakpatuhan pengusaha dalam mendaftarkan tenaga kerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan berimplikasi pada sanksi administratif sesuai PP Nomor 86 Tahun 2013, yang meliputi teguran tertulis, denda finansial, hingga pembatasan akses terhadap layanan publik tertentu. Meskipun pendaftaran ini merupakan pilar penting dalam implementasi tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance), pada realitasnya masih banyak ditemukan perusahaan maupun pekerja yang belum terdaftar.

Padahal, Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 secara tegas mewajibkan setiap orang, termasuk warga asing yang telah bekerja minimal enam bulan di Indonesia, untuk menjadi peserta program jaminan sosial. Kewajiban ini mencakup seluruh kategori pekerja tanpa terkecuali, termasuk

tenaga kerja kontrak dengan durasi kurang dari tiga bulan yang secara hukum wajib diikutsertakan setidaknya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

Berdasarkan wawancara dan keterangan dari serikat pekerja dan pekerja bahwa pekerja borongan yang telah bekerja bertahun-tahun tidak mendapatkan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan maupun ketenagakerjaan. Hal tersebut yang melatarbelakangi tuntutan serikat pekerja untuk pekerja dengan sistem upah borongan berubah menjadi PKWT atau pekerja kontrak. Tentu dengan terkait hal ini, tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa frasa “semua pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial”.

Ketua serikat buruh FPBSI-KSN juga mengatakan bahwa ketika mereka (pekerja borongan) mengalami kecelakaan kerja, untuk menanggung biaya pemulihan pekerja, mereka membuat laporan ke management terlebih dahulu. Mengenai jaminan kecelakaan kerja yang diatur dalam Pasal 26 Permenaker No 5/2021 yang menyatakan pengusaha yang belum mendaftarkan pekerjanya JKK (jaminan kecelakaan kerja), wajib membayar hak pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Sekilas, Pengusaha telah memenuhi hak normatif pekerja sesuai dengan aturan tersebut, Namun bilamana dicermati lagi, pekerja telah bekerja puluhan tahun namun tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan, yakni JHT (jaminan hari tua) yang dirancang untuk para pekerja agar memiliki uang yang nantinya dapat diambil untuk dana darurat bilamana terjadinya PHK. Hal ini mengindikasikan pekerja yang dengan kontribusi puluhan tahun mengalami ketimpangan dalam penerimaan haknya yang tidak sebanding dengan masa waktu kerja yang telah ditempuh untuk bekerja pada Perusahaan tersebut.

Apalagi, dengan melihat fakta upah pokok Pekerja borongan berdasarkan keterangan table 1.2 yang secara normatifnya kurang dari UMK. Hal ini menjadi krusial untuk ditelaah karena kerentanan hidup pekerja pasca PHK tidak tercukupi apalagi kondisi Pekerja yang tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan JHT. BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepastian dari kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pensiun karyawan.

Sesuai hukum positif, Pemberi kerja memikul kewajiban hukum untuk mendaftarkan entitas dan seluruh tenaga kerjanya secara bertahap pada dua pilar jaminan sosial, yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pendaftaran kedua program ini bersifat wajib dan tidak dapat dipisahkan. Kelalaian dalam memenuhi keikutsertaan secara menyeluruh, atau hanya mendaftarkan pada salah satu program saja, dapat menyebabkan pemberi kerja dijatuhi sanksi administratif.

Menjaga kesehatan karyawan berarti menjaga produktivitas perusahaan. Melalui program BPJS Kesehatan, perusahaan menjamin akses layanan medis yang ekonomis bagi pekerja. Hal ini meminimalkan risiko penurunan kinerja akibat gangguan kesehatan dan memastikan operasional bisnis tetap berjalan dengan stabil. Kenneth Thompson mendefinisikan jaminan sosial sebagai perlindungan masyarakat bagi anggotanya untuk menghadapi peristiwa tertentu yang mengancam stabilitas ekonomi (Suwandi, 2022). Fokus utamanya adalah meminimalkan dampak kehilangan penghasilan melalui bantuan keuangan dan pelayanan medis. Lebih jauh lagi, cakupan jaminan ini juga menyentuh aspek kesejahteraan domestik melalui pemberian tunjangan bagi anak dan keluarga.

Pekerja borongan yang telah bekerja selama puluhan tahun berhak menuntut haknya dalam hal jaminan sosial. Pengusaha selanjutnya dapat mengatur kesepakatan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau kesepakatan melalui perjanjian kerja terkait komposisi iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, agar upah yang diterima oleh pekerja tetap layak dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Cuti Kerja Tenaga Kerja Borongan

Cuti merupakan hak pekerja yang dapat diartikan sebagai dispensasi atas ketidakhadiran pekerja dalam beberapa waktu. Pemberian hak cuti merupakan kewajiban bagi pengusaha kepada pekerja, Hal ini diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja 2023 Pasal 79 ayat (1). Cuti tahunan diatur dalam pasal 79 ayat 3 pada Undang-Undang Ciptaker, yaitu pekerja berhak menerima cuti minimal dua belas hari setelah bekerja selama dua belas bulan berturut-turut. Pengusaha juga wajib memberikan satu hari libur untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu. Selain hak pekerja istirahat 1 (satu) hari setiap minggu, Peraturan cuti diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Selanjutnya terdapat tambahan hak kepada pekerja untuk cuti panjang yang tertuang di putusan MK membenahi pasal 79 ayat (5) setelah adanya uji materil. Bahwa Perusahaan wajib memberikan hak istirahat panjang kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perusahaan berisiko menggunakan perjanjian kerja untuk mengeksploitasi pekerja dan meniadakan hak cuti mereka. Hal ini biasanya terjadi ketika hak istirahat tahunan diabaikan demi

mengejar target produktivitas maksimal yang dijadikan alasan utama dalam kontrak (Pambudi & Najicha, 2022). Implikasi dari perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja borongan dalam jangka waktu puluhan tahun, membuat posisi pekerja lemah dalam perlindungan hukum dan kepastian hukum apalagi terkait hak cuti. Meskipun menggunakan sistem upah satuan hasil, penulis berpendapat bahwa isi perjanjian tersebut harus tetap menjamin agar upah yang diterima pekerja tidak berkurang akibat pengambilan hak cuti.

Tunjangan Hari Raya

Putusan MK NO. 168/PUU-XXI/2023 terkait Tunjangan Hari Raya (THR) bahwa aturan yang telah berlaku tidak bertentangan dengan konstitusi. Artinya, aturan yang berlaku tetap mengikat bagi pengusaha dan pekerja. Meskipun menjadi hak dasar, mekanisme pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) tidak dimuat secara eksplisit dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan teknis mengenai kewajiban ini secara khusus diatur melalui instrumen hukum yang lebih spesifik, yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6/2016, pengusaha kini wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja dengan masa kerja minimal satu bulan secara terus-menerus. Ketentuan ini mengubah aturan sebelumnya yang mensyaratkan masa kerja minimal tiga bulan. Perubahan regulasi tersebut bertujuan untuk melindungi hak pekerja dan mencegah praktik perekrutan selektif oleh pengusaha yang sengaja dilakukan mendekati hari raya demi menghindari kewajiban pembayaran tunjangan (Zham-Zham, 2021).

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Permenaker No. 6/2016, pengusaha diwajibkan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja guna membantu kondisi keuangan mereka menjelang hari raya. Bagi karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal 12 bulan berturut-turut, besaran tunjangan yang berhak diterima adalah senilai satu bulan upah. Sedangkan, Pekerja yang masa kerjanya kurang dari dua belas bulan dan telah bekerja selama satu bulan, maka perhitungan THR-nya adalah masa kerja/12x1 bulan upah. Pasal 3 mengatur terkait perhitungan bagi pekerja dengan sistem harian lepas, yakni upah rata-rata sebulan/(dibagi)12x1 bulan upah.

Berdasarkan aturan yang berlaku, Pengusaha/Perusahaan yang tidak memberikan hari raya keagamaan. Pasal 4 PER06/MEN/2016 yang pada intinya apabila dalam PK, PP, atau PKB mengatur THR yang diperoleh Pekerja melebihi permenaker, maka yang berlaku untuk pekerja adalah perjanjian tersebut. Dengan tidak adanya perjanjian yang disepakati mengenai THR, maka Pekerja borongan seharusnya berhak mendapatkan THR sesuai dengan aturan yang berlaku.

SIMPULAN

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menguatkan norma perlindungan kerja, batasan waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditetapkan paling lama lima tahun dengan kemungkinan perpanjangan sesuai peraturan pemerintah hingga lima tahun berikutnya. Dalam konteks penelitian ini, para pekerja borongan telah mengabdikan melampaui batas waktu tersebut dan melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap, yakni penyadapan karet, yang secara karakteristik tidak memenuhi kualifikasi pekerjaan sementara. Oleh karena itu, demi hukum, status hubungan kerja mereka seharusnya beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap. Praktik mempertahankan hubungan kerja melalui perjanjian kerja lisan tanpa pengangkatan karyawan secara tertulis yang sah bertentangan dengan asas kepastian hukum serta prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana dijamin dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Selanjutnya, pemenuhan hak normatif pekerja borongan di lokasi penelitian terbukti belum sejalan dengan amanat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 maupun peraturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 dan 36 Tahun 2021. Sistem upah satuan hasil yang diterapkan menghasilkan pendapatan rata-rata Rp800.000 hingga Rp1.200.000 per bulan, jauh di bawah Upah Minimum Kabupaten Lampung Selatan sebesar Rp3.076.990, sehingga bertentangan dengan ketentuan bahwa upah satuan hasil tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Selain itu, tidak diikutsertakannya pekerja borongan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan merupakan pelanggaran terhadap hak dasar atas perlindungan risiko kerja dan kesehatan yang bersifat wajib bagi seluruh pekerja tanpa memandang status hubungan kerja. Ketiadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan kontrak tertulis semakin

memperlemah posisi tawar pekerja dan meningkatkan kerentanan terhadap praktik eksploitasi, termasuk kaburnya pemenuhan hak cuti tahunan akibat ketidakpastian status hubungan kerja.

Sehubungan dengan temuan pada rumusan masalah pertama, diperlukan langkah korektif berupa penataan ulang hubungan kerja oleh pengusaha dengan menyesuaikan status pekerja borongan yang telah memenuhi unsur pekerjaan tetap menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pengusaha wajib menghentikan praktik hubungan kerja lisan dan memastikan seluruh hubungan kerja dituangkan dalam perjanjian tertulis yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan oleh instansi terkait perlu diperkuat untuk memastikan kepatuhan terhadap batasan waktu PKWT serta mencegah penyalahgunaan status kerja yang merugikan pekerja.

Adapun terhadap temuan pada rumusan masalah kedua, diperlukan upaya penegakan hak normatif secara menyeluruh melalui penyesuaian sistem pengupahan agar tidak berada di bawah upah minimum, pendaftaran seluruh pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, serta pembentukan Perjanjian Kerja Bersama sebagai instrumen perlindungan kolektif. Pengusaha juga perlu melakukan sosialisasi hak-hak dasar ketenagakerjaan, termasuk hak cuti tahunan, guna meningkatkan pemahaman pekerja terhadap hak normatif yang melekat pada hubungan kerja. Di sisi lain, peran pemerintah daerah dan pengawas ketenagakerjaan menjadi krusial untuk memastikan implementasi regulasi berjalan efektif dan berorientasi pada perlindungan pekerja secara substantif.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Assoc. Prof. Dr. H. Freddy Harris, S.H., LL.M., ACCS selaku dosen pembimbing sekaligus co-author dalam penulisan penelitian ini atas bimbingan, arahan, dan kontribusi keilmuan yang diberikan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada segenap civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul atas dukungan akademik dan lingkungan ilmiah yang kondusif selama proses penelitian dan penulisan berlangsung.

REFERENSI

- Ali, Z. (2009). *Metode penelitian hukum*. Sinar Grafika. https://books.google.co.id/books?id=y_QrEAAAQBAJ
- Aprilsesa, T. D., Tahir, M., Aminah, S., & Marnita, M. (2023). Tinjauan hukum pemberian upah pada buruh di bawah upah minimum provinsi. *Al-Manhaj: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 585–592. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i1.1997>
- Febrianti, L., Syafrinaldi, S., Ibnuususilo, E., & S, T. (2021). Sistem pengupahan bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.4774>
- Hehanussa, D. J., Sopacua, M. G., Surya, A., Sumarezs, T. J. A., Monteiro, J. M., Siregar, R. A., Bagenda, C., Rinaldi, K., Rifa'i, I. J., Nurwandri, A., Aidil, A. M., Hasanuddin, H., Zaleha, Z., Satory, A., & Irwanto, I. (2023). Metode penelitian hukum. *Metode Penelitian Hukum*, 39–55. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/559439/>
- Kontrak, P., & Thooriq, F. A. (2023). Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja kontrak di Indonesia (implementasi berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan). *Gema Keadilan*, 10(3), 153–169. <https://doi.org/10.14710/gk.2023.20428>
- Mahmud Marzuki, P. (2021). *Penelitian hukum*. Prenada Media.
- Maloko, M. T. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja borongan pada CV Limpo Mega Karsa (telaah hukum Islam). *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah*, 2.
- Mursalin, S. (2021). *Penerapan asas-asas dalam perjanjian terhadap kontrak kerja dalam pengiriman tandan buah segar dari kebun Trantam ke pabrik kelapa sawit pada kebun PTPN V Kabupaten Kampar*.
- Nurdin, E., Susanti, E., & Utomo, S. (2025). Perlindungan hukum terhadap pekerja yang memiliki perjanjian kerja tidak tertulis. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1463>
- Nurhayani, N., Azis, R. A., & Hikmawati, E. (2024). Perlindungan tenaga kerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam perspektif undang-undang ketenagakerjaan di PT SII

- Cikarang. *Lex Jurnalica*, 21(3), 306.
<https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Lex/article/view/8642>
- Nuryanti. (2021). Pengaruh sistem pembayaran upah terhadap kesejahteraan pekerja di PT Sindora Seraya Bantayan Rokan Hilir Riau perspektif ekonomi Islam. *IJBEM: Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 1, 39–44.
<https://journal.irpi.or.id/index.php/ijbem/article/view/65>
- Pambudi, G. Y., & Najicha, F. U. (2022). Tinjauan yuridis hak cuti bagi pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Gema Keadilan*, 9(1), 70–80.
<https://doi.org/10.14710/gk.2022.16153>
- Septian Ferdiansyah, M., & Kusmindari, C. D. (n.d.). *Manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja (K3) penyadapan karet (Hevea brasiliensis Muell Arg.) di Desa Lais Kecamatan Lais Musi Banyuasin menggunakan metode job safety analysis.*
- Sosial, J., Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, S. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dengan status PKWT ke PKWTT pada pekerjaan outsourcing/alih daya. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 423–434. <https://doi.org/10.47647/jsh.v7i1.2377>
- Suprajogi, A., & Winugeng, A. (2022). Perjanjian kerja waktu tertentu antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Lex Jurnalica*, 19(1).
<https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Lex/article/view/5437>
- Suwandi, F. R. (2022). Aspek hukum keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan terhadap perlindungan dan keamanan kerja. *SIBATIK Journal*, 2(1). <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/539>
- Wulandari, V. F., & Wardana, D. J. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja dalam sistem pengupahan tenaga kerja PT Citra Bangun Karya. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(1), 263–272. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.540>
- Yanova, M. H., Komarudin, P., & Hadi, H. (2023). Metode penelitian hukum: Analisis problematika hukum dengan metode penelitian normatif dan empiris. *Badamai Law Journal*, 8(2), 394–408. <https://doi.org/10.32801/damai.v8i2.17423>
- Zhafirah, T., & Mardijono, H. R. A. (2023). Perlindungan hukum atas hak pekerja dalam perjanjian kontrak kerja. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(1), 215–230. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.176>
- Zham-Zham, L. M. (2021). Sanksi bagi pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan akibat pandemi COVID-19 perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Journal of Indonesian Law*, 2(1), 49–80.