



**KAJIAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DI KANTOR BPJS KESEHATAN CABANG KUDUS**

Cyntia Yolanda Firdaus*, Sonhaji, Suhartoyo

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : cyntiayolanda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengenai permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kudus dan usaha yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan Cabang Kudus dalam memenuhi ketentuan sesuai dengan Undang-Undang mengenai pekerja yang terikat pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus dengan Pekerja Tidak Tetap sudah sesuai dengan ketentuan syarat perjanjian kerja menurut Pasal 1601-1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, syarat perjanjian kerja dan memenuhi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Pasal 50-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dilaksanakan berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak. Usaha yang dilakukan oleh pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kudus untuk memenuhi ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai undang-undang yang berlaku ialah dengan pembuatan perjanjian kerja yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penerimaan pekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus

Abstract

This final project is based on a study which attempts to examine the enforcement of the periodically employment treaty of BPJS branch offices of Kudus and to know how the BPJS branch offices of Kudus in making efforts to comply to Act which regulates the rule of the periodically employment treaty. the periodically employment treaty between the BPJS branch offices of Kudus and the temporary workers has been running well in accordance with the working conditional agreement of the Article 1601-1603 of Indonesian Civil Code, working conditional agreement and officially meet with the requirements of the periodically employment treaty on the Articles 50-59 of Act No. 13 2003 about manpower and it was conducted based on the deal of the two-sided. The BPJS branch offices of Kudus attempted to fulfill the treaty of periodically employment by manufacturing a work agreement in accordance with the Act No. 13 2003 about manpower and the admission of the workers was done based on the predetermined rules.

Keywords : The Periodically Employment Treaty, The BPJS branch offices of Kudus

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebutuhan manusia pada zaman modern ini terus berkembang, sehingga membuat masyarakat terus berlomba-lomba dalam mencari pekerjaan. Sehubungan dengan

pembangunan ekonomi dan pekerjaan maka tidak dapat terlepas dari suatu perusahaan. Perusahaan sendiri menurut Molengraaff adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara



memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.¹ Adanya perusahaan tersebut maka perusahaan tersebut tidak terlepas dari peraturan perundang-undangan yang mengatur, baik mengenai perusahaan itu sendiri maupun mengenai pekerja/buruh yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Penggunaan istilah pekerja dalam prakteknya digunakan untuk menunjukkan status hubungan kerja yang sedang dijalannya. Status hubungan kerja tersebut diantaranya pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap dan sebagainya.² Dengan adanya status-status bagi para pekerja tersebut maka pekerja dapat mengetahui kewajiban yang harus dilakukan dan hak yang didapatnya.

Peraturan yang mendasari mengenai ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, dapat melindungi status-status para pekerja tersebut. Status pada para pekerja tersebut erat kaitannya dengan Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja dengan pihak pengusaha sebelum memulai suatu pekerjaan. Peraturan mengenai tenaga kerja tersebut adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2006), halaman 7.

² Abdul Khakim; *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003) halaman 1

Hubungan kerja menurut Iman Soepomo merupakan suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak, mereka terikat dalam suatu perjanjian di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.³ Dasar atau unsur-unsur penting dalam sebuah hubungan kerja, di antaranya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur-unsur tersebut harus ada dan dipenuhi sebelum membuat suatu perjanjian kerja agar menjadi perjanjian kerja yang sah.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali/diubah, kecuali atas persetujuan para pihak yang bersangkutan. Perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya dibagi menjadi 2 (dua) macam yakni perjanjian kerja pada waktu tertentu dan perjanjian kerja pada waktu tidak tertentu. Perjanjian pada waktu tertentu tidak mensyaratkan adanya masa percobaan, apabila tetap diadakan masa percobaan maka Perjanjian Kerja Pada Waktu Tertentu batal demi hukum. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat

³ *Ibid*, halaman 25



atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut dibuat secara tertulis antara pengusaha dengan pekerja. Apabila perjanjian kerja tersebut dibuat secara tidak tertulis maka menyebabkan perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Penggunaan tenaga kerja yang berlandaskan perjanjian kerja waktu tertentu pada suatu perusahaan masih banyak ketentuan yang dilanggar, maka perlu adanya studi lapangan pada suatu perusahaan. Perusahaan yang dipilih dalam pembahasan kali ini menunjuk pada sebuah “badan publik”. Badan publik tersebut adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan yang bergerak pada bidang Jaminan Kesehatan bagi penduduk Indonesia. Mengenai BPJS sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. BPJS Kesehatan yang menjadi obyek dalam penelitian kali ini ialah Kantor BPJS Kesehatan cabang Kudus.

Penulis dalam pembahasan ini akan membahas mengenai implikasi penggunaan tenaga kerja pada waktu tertentu tersebut telah sesuai dengan Undang-Undang yang ada. Studi ini akan mengarah pada berbagai macam yang berhubungan dengan pekerja waktu tertentu, apakah dalam penggunaan tenaga kerja waktu tertentu ada hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Oleh karena itu, judul yang dipilih dalam jurnal ilmiah ini adalah:

“Kajian Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kudus”

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kudus?
2. Bagaimana usaha yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan Cabang Kudus dalam memenuhi ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan Undang-Undang terkait dengan pekerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kudus.
2. Untuk mengetahui usaha yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan Cabang Kudus dalam memenuhi ketentuan sesuai dengan Undang-Undang mengenai pekerja yang terikat pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

II. METODE

Pengertian penelitian hukum menurut Peter Mahmud Marzuki mengemukakan pengertian penelitian hukum, yaitu sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum maupun doktrin –doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁴

A. Metode Pengumpulan Data

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini

⁴Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2009), halaman 35



adalah metode pendekatan *yuridis empiris*. Metode pendekatan penelitian *yuridis empiris*, yaitu suatu pendekatan yang dilakukan dengan cara melihat penetapan suatu standar yang bertitik tolak dari peraturan atau hukumnya yang kemudian dicek dengan penelitian di lapangan dengan melihat bagaimana aplikasi ketentuan tersebut dapat diterapkan serta kendala apa yang ada di lapangan.⁵ Penelitian hukum ini tidak hanya berdasarkan studi kepustakaan tetapi melihat fakta-fakta dan kenyataan yang ada di lapangan mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus.

B. Spesifikasi Data

Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian dan penulisan hukum ini adalah deskriptif analitis. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini penulis menggambarkan dan menganalisa masalah yang ada dengan menguraikan data *yuridis empiris* dari bahan kepustakaan dan penelitian ke lapangan.

C. Metode Penentuan Sample

Dalam metode penentuan sample digunakan penentuan sample tidak acak atau *non random sampling* atau *non probability sample*. *Non Probability Sample*, yaitu dalam pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara ini tidak

semua elemen dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk dapat menjadi responden.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lebih objektif maka digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari masyarakat.⁶ Data primer ini dapat diperoleh dengan observasi langsung dan wawancara kepada narasumber.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang memberikan penjelasan tentang data primer, yang dapat diperoleh oleh penulis dari studi kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.⁷ Data sekunder dijelaskan dalam bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

E. Metode Analisis Data

Dalam metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Dalam metode ini data yang diperoleh akan dipilih dan disusun secara sistematis, kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menggambarkan hasil penelitian yang disusun dalam sebuah tulisan ilmiah.

⁵Soerjono Soekanto, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta : Rajawali Press, 2004), halaman 1

⁶Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2001), halaman 12

⁷Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Op.cit



III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus

1. Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa suatu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berdasarkan pada perjanjian kerja dan berkaitan dengan unsur pekerja, upah dan perintah. Pekerja dengan pengusaha tersebut saling terikat dalam suatu perjanjian kerja.

BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus dalam perjanjian kerja yang diadakan antara pengusaha dengan pekerja/buruh telah menyatakan mengenai hubungan kerja para pihak. Pihak pengusaha BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus telah menyatakan bahwa menerima seorang pekerja/buruh untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Dimana pekerja/buruh tersebut menerima perintah dari pengusaha dan menerima upah sesuai dengan yang diperjanjikan. Pihak pengusaha telah menerima pihak/pekerja dengan status Pegawai Tidak Tetap (PTT) atau seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

2. Perjanjian Kerja

Pada Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja harus dibuat berdasarkan:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan narasumber Bapak Sarjana Budi Santosa selaku Kepala Unit SDM dan Umum, perjanjian kerja antara pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus dengan pekerja/buruh diadakan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara BPJS Kesehatan Cabang Utama Kudus dengan pekerja/buruh dilaksanakan oleh pihak-pihak yang dianggap cakap atau mampu melakukan perbuatan hukum. Berdasarkan penjelasan narasumber Bapak Sarjana Budi Santosa selaku Kepala Unit SDM dan Umum yakni pengusaha dan pekerja yang menyepakati dan menandatangani perjanjian kerja telah dianggap dewasa, karena pihak-pihak telah berusia di atas 18 tahun (menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan usia di bawah 18 tahun adalah anak).

Berdasarkan Perjanjian kerja antara BPJS Kesehatan Kantor



Cabang Utama Kudus dengan pekerja/buruh telah menyebutkan dengan jelas pekerjaan yang diperjanjikan serta jenis pekerjaan yang diberikan pengusaha kepada pekerja. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan pekerjaan yang bersifat tidak tetap atau pekerjaan kontrak yang hanya berlaku dalam waktu tertentu. Berdasarkan narasumber Bapak Sarjana Budi Santosa selaku Kepala Unit SDM dan Umum, pekerjaan yang diberikan oleh pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus kepada pekerjanya tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja waktu tertentu disebut juga pekerja kontrak, dan dalam pembuatan perjanjian harus dilakukan secara tertulis dengan memenuhi sekurang-kurangnya ketentuan yang telah diatur dalam perundang-undangan yang ada. Berdasarkan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besaran upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh

- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Berdasarkan keterangan narasumber Bapak Sarjana Budi Santosa selaku Kepala Unit SDM dan Umum, dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu antara BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus dengan pekerja/buruh telah memuat hal-hal yang ditentukan dalam undang-undang.⁸ Yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut diantaranya memuat:

- a. Nama dan alamat perusahaan
- b. Nama, tanggal lahir, pendidikan terakhir dan alamat pekerja/buruh
- c. Hubungan kerja dan Jenis pekerjaan
- d. Imbalan jasa
- e. Jaminan pemeliharaan kesehatan
- f. Pelaksanaan pembayaran
- g. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- h. Jangka waktu dan pengakhiran kerja
- i. Penyelesaian perselisihan
- j. Tempat tanggal dibuatnya perjanjian kerja
- k. Tanda tangan kedua belah pihak

Muatan perjanjian kerja yang dicantumkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus dengan pekerja sedikit berbeda dengan yang ditentukan oleh undang-undang. Seperti tidak disebutkan tempat kerja, namun sesungguhnya telah disebutkan

⁸*ibid*



secara tersurat dalam salah pasal dalam perjanjian kerja tersebut.

Berdasarkan Pasal 57 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, suatu perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis. Selain itu perjanjian kerja harus dibuat menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:⁹

- a. Harus mempunyai jangka waktu tertentu
- b. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
- c. Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai jangka waktu Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui (dipilih salah satu) dengan jangka waktu 3 (tiga) tahun. Maksudnya yakni melanjutkan hubungan kerja setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Jangka waktu Perjanjian Waktu Tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Berdasarkan narasumber Bapak Sarjana Budi Santosa selaku Kepala Unit SDM dan Umum, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus dengan

pekerja tidak tetap paling lama 6 (enam) bulan. Bahkan tidak jarang, pekerja tidak tetap tersebut hanya dipekerjakan selama 3 (tiga) bulan saja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam prakteknya terkadang sering terjadi penyimpangan. Penyimpangan tersebut ialah pihak pengusaha sengaja memberlakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin dan tetap. Oleh sebab itu untuk mengantisipasi hal tersebut maka diberlakukan kategori pekerjaan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kategori tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
3. Pekerjaan bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

Berdasarkan penjelasan narasumber, pekerjaan yang diberikan oleh pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus kepada pekerja tidak tetap merupakan pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama atau tidak lebih dari 3 (tiga) tahun.¹⁰

⁹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta. PT RajaGrafindo Persada, 2007), halaman 56

¹⁰*ibid*



Berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Pekerja tidak tetap yang bekerja pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kudus, berdasarkan penjelasan narasumber tidak diberikan masa percobaan. Pekerja tidak tetap hanya diberikan pelatihan-pelatihan sesuai dengan unit dimana mereka ditempatkan dan diberi tugas. Masa pelatihan bagi pekerja tidak tetap tersebut masuk dalam masa kerja.

Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarga secara wajar. Penghasilan layak ini diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non-upah. Dimana upah sendiri terdiri dari upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, atau upah pokok, upah tunjangan tetap dan upah tanpa tunjangan tetap. Berdasarkan narasumber Bapak Sarjana Budi Santosa selaku Kepala Unit SDM dan Umum, upah yang diberikan oleh BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus kepada pekerja tidak tetap sudah lebih dari besaran Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) Kabupaten Kudus. Besaran UMK Kabupaten Kudus menurut ketentuan yang ditentukan oleh Gubernur Jawa Tengah Bapak Ganjar Pranowo pada tahun 2016

sebesar Rp 1.608.200,00.¹¹ Menurut narasumber dan data yang ada upah yang diberikan oleh pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus dan diterima oleh pekerja tidak tetap sebesar Rp 3.166.080,00. Upah yang diterima oleh pekerja tersebut telah memperoleh potongan-potongan dari gaji dasar yang ada. Maka upah yang diberikan oleh pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus telah lebih besar dibandingkan dengan besaran UMK Kabupaten Kudus yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai waktu kerja bagi pekerja maka pengusaha maupun badan wajib melaksanakan sesuai dengan:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan narasumber Bapak Sarjana Budi Santosa selaku Kepala Unit SDM dan Umum, waktu kerja yang diberlakukan oleh BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus ialah 8 (delapan) jam kerja dalam satu hari kerja dan 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu. Waktu kerja tersebut terhitung sejak hari Senin sampai dengan Jumat dengan jam kerja pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.30

¹¹<http://jateng.tribunnews.com/2015/11/21/d-aftar-umk-kabupaten-dan-kota-di-jateng-2016>



WIB, dengan pemberian waktu istirahat selama 1 (satu) jam terhitung sejak pukul 12.00 sampai dengan 13.00 WIB.

B. Usaha yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan Cabang Kudus dalam Memenuhi Ketentuan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sesuai dengan Undang-Undang Terkait dengan Pekerja

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis dengan mencantumkan muatan-muatan di dalam perjanjian kerja tersebut. Selain itu dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus disebutkan dan diatur mengenai jangka waktu kerja, tidak diperbolehkannya ada masa percobaan, waktu kerja, upah dan sebagainya. Apabila ketentuan-ketentuan tersebut tidak diatur secara terperinci maka akan melanggar ketentuan perundang-undangan. Berdasarkan data yang diperoleh dari BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus, perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan antara pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus dengan pekerja tidak tetap sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Perjanjian kerja tersebut menyebutkan mengenai identitas para pihak yang bersangkutan. Hubungan kerja serta jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja tidak tetap telah disebutkan secara jelas yakni pekerja berstatus sebagai Pekerja Tidak

Tetap (PTT) dengan diberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan bidang masing-masing pekerja dan sesuai dengan yang disebutkan dalam perjanjian kerja. Upah atau imbalan jasa yang diberikan oleh BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus kepada pekerja besarnya sudah melebihi UMK Kabupaten Kudus tahun 2016 bahkan upah yang diberikan hampir 2 (dua) kali lipat UMK Kudus yang telah ditetapkan oleh Gubernur. Imbalan jasa atau upah tersebut diberikan setiap bulan setelah melaksanakan tugas dan mengenai tanggal biasanya diselesaikan dengan tanggal mulai diberlakukan perjanjian kerja.

Pekerja tidak tetap selama menjalankan tugas dari pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus, diberikan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPP) dengan diikutkan dalam program BPJS Kesehatan, dengan pekerja diwajibkan membayar Premi JPP dengan besaran $4,5\% \times$ upah per bulan (beban pemberi kerja 4% dan pekerja 0,5%). Mengenai jangka waktu perjanjian kerja, pihak BPJS Kesehatan memberikan jangka waktu perjanjian minimal 3 (tiga) bulan dan dalam salah satu perjanjian kerja yang ada, pekerja tidak tetap hanya dipekerjakan selama 2 (dua) bulan.

Berdasarkan narasumber Bapak Sarjana Budi Santosa selaku Ketua Unit SDM dan Umum, usaha yang dilakukan oleh pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku ialah dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan Undang-Undang yang



berlaku.¹² Mulai mengenai identitas, pengupahan, waktu kerja, jangka waktu perjanjian, hingga penyelesaian hubungan kerjanya.

BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus dalam penerimaan pekerja tidak tetap dilakukan secara terbuka. Maksudnya adalah barang siapa yang hendak mendaftarkan diri sebagai pekerja tidak tetap pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus maka ia dapat meletakkan atau mengirim CV ke BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus. Apabila BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus membutuhkan pekerja tidak tetap, maka nama-nama yang memenuhi kriteria akan dihubungi secara pribadi oleh pihak BPJS Kesehatan dan akan dilaksanakan seleksi kepada para pekerjanya. Pekerja yang telah memenuhi kriteria akan diterima oleh pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus sebagai Pekerja Tidak tetap (PTT).

IV. KESIMPULAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus telah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku baik berkaitan dengan syarat perjanjian maupun Perjanjian Waktu Tertentu. Hal tersebut dapat terlihat dari uraian berikut:

1. Mengenai Hubungan Kerja yang dilakukan antara pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus dengan pekerja

telah disebutkan bahwa pekerja dipekerjakan di Kantor BPJS Kesehatan sebagai Pekerja Tidak Tetap dengan jenis pekerjaan yang telah ditentukan sesuai dengan kemampuan bidang masing-masing yang merupakan pekerjaan pokok.

2. Perjanjian Kerja antara BPJS Kesehatan KCU Kudus dengan pekerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang memiliki kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan.
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ada dibuat secara tertulis antara BPJS Kesehatan dengan pekerja telah memenuhi setidaknya muatan yang telah diatur dalam undang-undang.
4. Syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), mengenai jangka waktu perjanjian kerja dilaksanakan oleh pihak BPJS Kesehatan KCU Kudus paling lama 6 (enam) bulan berarti tidak menyalahi ketentuan jangka waktu perjanjian kerja dan dalam pelaksanaannya pekerja tidak tetap tidak diberikan masa percobaan hanya diberi pelatihan yang sudah masuk hitungan waktu kerja.
5. Pemberian upah kepada pekerja telah melebihi dari ketentuan UMK Kudus yang berarti telah sesuai dengan komponen hidup layak yang diatur dalam peraturan yang berlaku dengan besaran upah yang diterima pekerja tersebut dirasa cukup oleh para pekerja.
6. Waktu kerja yang diberlakukan oleh BPJS Kesehatan KCU Kudus kepada pekerja tidak

¹²Sarjana Budi Santosa, *wawancara*, Kepala Unit SDM dan Umum BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus, 20 Desember 2016



tetap sama dengan pekerja tetap, yakni 8 (delapan) jam perhari atau 40 (empat puluh) jam perminggu dengan waktu 5 (lima) hari kerja perminggu dengan diberikan waktu istirahat 1 (satu) jam perhari, waktu kerja dimulai pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.30 WIB.

- B. Usaha yang Dilakukan oleh BPJS Kesehatan Cabang Kudus dalam Memenuhi Ketentuan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sesuai dengan Undang-Undang Terkait dengan Pekerja. Berikut usaha yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus:
1. Usaha yang diberikan oleh pihak BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus agar memenuhi ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan membuat perjanjian kerja yang isi dan muatannya sesuai dengan peraturan mengenai perjanjian kerja yang telah diatur dalam peraturan yang berlaku. Isi perjanjian tersebut mulai dari hubungan kerja, upah, waktu kerja hingga penyelesaian bila terjadi perselisihan.
 2. Penerimaan pekerja tidak tetap dilakukan secara terbuka dengan pekerja memberikan CV dan pihak BPJS Kesehatan KCU Kudus mengadakan wawancara kepada pekerja tersebut untuk kemudian diterima sebagai Pekerja Tidak Tetap.

V. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adi, Rianto. (2004). *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit.
- Anggriano, Jum. (2010). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Asyhadie, Zaenal. (2007). *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Djumadi. (-). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Edisi Revisi*.
- HS, Salim dan Erlies Septiana Nurbani. (2004). *Penerapan Teori Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Husni, Lalu. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, Peter Muhmud. (2009). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad, Abdulkadir. (2006). *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung. PT Citra Aditya Bakti.
- Nazir, Moh. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Philips dan Suratman. (2014). *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Alfabeta.
- Pitoyo, Whimbo. (2010). *Panduan Prakis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visi Media.
- Rahardjo, Satjipto. (2006). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Rusli, Hardijan. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. (2004). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Press.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. (2001). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supranto, J . (2003). *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tunggal, Hadi Setia. (2015). *Tanya-Jawab SJSN dan BPJS*. Jakarta: Harvindo.
- Yamin, Moh. (2007). *Pelatihan Peningkatan Kualitas Metode Penelitian Hukum : Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empirik Serta Aplikasinya*. Surakarta: Fakultas Hukum UNS.
- Peraturan perundang-undangan**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Hidup Layak
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- Internet**
- <https://f4tim3.wordpress.com/2011/01/14/manfaat-perjanjian-kerja-waktu-tertentu/> , 6 Desember 2015, pukul 19.46



<http://ppid.kominfo.go.id/badan-publik/> , 11 Januari 2016 pukul 21.08 WIB

<http://jelajahinternet.com> 18 Januari 2016 pukul 20.30 WIB

<http://jelajahinternet.com> 18 Januari 2016 pukul 20.30 WIB

<http://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/> 15 Februari 2016 pukul 19.45 WIB

<http://jateng.tribunnews.com/2015/11/21/daftar-umk-kabupaten-dan-kota-di-jateng-2016> 16 Februari 2016 pukul 14.16 WIB

Wawancara

Dessy Andiningtyas, Pekerja Tidak Tetap, BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama, pada Desember 2015-Januari 2016

Eva Emaliana Saomi, Pekerja Tidak Tetap, BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama, pada Desember 2015-Januari 2016

Sarjana Budi Santosa, Kepala Unit SDM dan Umum, BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Kudus, pada tanggal 15 Desember 2015 dan 12 Januari 2016

Reyline Liyama, Pekerja Tidak Tetap, BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama, pada Desember 2015-Januari 2016