



KEMNAKER



International
Labour
Organization

Pedoman Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Sektor Garmen Berorientasi Ekspor



DAFTAR ISI

Kutipan Dirjen PPK dan K3 3

Kutipan Dirjen PHI dan Jamsos 3

Kutipan Dirjen ILO Jakarta 3

BAB I:

Pendahuluan 5

 Latar Belakang 5

 Tujuan 5

 Dasar Hukum 5

BAB II:

Potret Situasi di Sektor Garmen Berorientasi Ekspor Saat Ini 9

 Gambaran Industri Ekspor Garmen 9

 Gambaran Kontrak Kerja di Sektor Garmen Indonesia 11

 Isu Lain yang Muncul 12

BAB III:

Bagaimana Seharusnya Perjanjian Kerja Digunakan di Sektor Garment . 14

BAB IV:

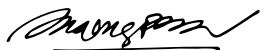
Praktik Terbaik Pelaksanaan Hubungan Kerja di Sektor Garmen 25

BAB V:

Penutup 29

KUTIPAN

Buku panduan ini memberikan penjelasan tentang hubungan kerja yang masih sering ditanyakan di lapangan, termasuk di industri garmen berorientasi ekspor. Mudah-mudahan, kehadiran buku ini dapat membantu pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terkait hubungan kerja, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada saat ini, dan berguna dalam menjaga hak-hak normatif ketenagakerjaan para pekerja seiring upaya bersama untuk menjaga dan meningkatkan daya saing ekspor industri garmen Indonesia.



Sugeng Priyanto

Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Ditjen PHI dan Jamsos menyambut baik diterbitkannya buku panduan tentang Penggunaan Kontrak Kerja di Industri Garment Berorientasi Ekspor. Melalui buku ini diharapkan para stakeholder di Industri Garmen berorientasi ekspor dapat lebih mudah memahami peraturan kontrak kerja yang berlaku di Indonesia.



Direktur Jenderal,
Haiyani Rumondang
NIP. 19640419 198903 2 001

Haiyani Rumondang

Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Saya sangat gembira menyaksikan kerja sama yang erat antara ILO melalui Program Better Work Indonesia (BWI) dan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Kementerian Ketenagakerjaan dalam menyusun panduan penggunaan kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di pabrik-pabrik garmen berorientasi ekspor. Saya juga sangat senang dengan keterlibatan pemangku kepentingan yang relevan dalam proses penyusunan panduan ini termasuk perwakilan APINDO, GARTEKS, SPN, dan dua federasi TSK, termasuk juga perwakilan manajemen pabrik dan perwakilan merek/pembeli internasional yang menjadi bagian dari program BWI.

Memang, masih banyak pertanyaan praktis yang belum terjawab di panduan ini. Juga, tidak semua aspek penggunaan kontrak kerja PKWT sudah dimasuki oleh buku panduan ini. Namun demikian, buku panduan ini adalah sebuah bukti yang kuat akan adanya niat baik yang ditunjukkan semua pemangku kepentingan yang bekerja sama dalam penyusunan buku panduan ini, sebagai upaya untuk memperbaiki pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia, untuk kepentingan pekerja dan industri. ILO berharap bahwa para pembaca, baik itu pemerintah, pemimpin serikat pekerja/buruh serta anggotanya, termasuk para manajer pabrik di lapangan, akan merasakan manfaat dari buku panduan ini, dan membawa kita satu langkah lebih maju ke arah yang tepat.



Michiko Miyamoto

Direktur Kantor ILO untuk Indonesia and Timor-Leste



BAB I

Pendahuluan

LATAR BELAKANG

Model Bisnis dan Kondisi Kerja Sektor Garmen

Industri garmen berorientasi ekspor meliputi perusahaan yang bergerak dibidang garmen/pakaian, sepatu, produk berbahan dasar kulit, tekstil, embroidery, washing/laundry dan bordir dengan orientasi ekspor. Industri garmen merupakan industri berbasis pesanan yang sangat kompetitif dan bergerak cepat. Jenis produk (misalnya pakaian musiman), kebutuhan menggunakan teknik produksi baru atau khusus dan pertimbangan perluasan bisnis, dapat mempengaruhi kebutuhan untuk mempekerjakan lebih sedikit atau lebih banyak pekerja. Di tahun 2016, Dari 131 perusahaan tersebut 35% dari pabrik-pabrik yang bergabung di Program Better Work Indonesia (BWI) memiliki pekerja dengan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sampai dengan 75%.

Pengusaha dan serikat pekerja memandang bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) lebih sedikit resikonya dan sangat penting bagi penghidupan dan kesejahteraan pekerja. Namun dalam sektor garmen berorientasi ekspor yang memiliki jenis pekerjaan yang sementara sifatnya, musiman, berhubungan dengan produk baru, penggunaan PKWT pada sektor ini dapat

digunakan sepanjang memenuhi peraturan perundang-undangan. Terkait pemenuhan peraturan perundang-undangan, pelaksanaan PKWT di sektor ini masih terdapat bentuk-bentuk ketidakpatuhan, seperti banyak pengusaha tidak mematuhi jumlah maksimum perpanjangan atau pembaruan yang ditetapkan oleh hukum nasional mengenai penggunaan PKWT. Selain itu masih terdapat beragam interpretasi pelaksanaan PKWT di sektor ini. Hal ini menciptakan situasi pelaksanaan hukum yang tidak seragam yang juga bisa berpotensi tidak terpenuhinya hak-hak pekerja.

Mengapa Kita Memerlukan “Pedoman”?

Fenomena pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan telah menjadi perhatian publik, misalnya terkait berapa lama dan bagaimana PKWT dapat digunakan¹. Hal ini disebabkan karena adanya ketidakpatuhan dan kebingungan dalam pelaksanaan yang disebabkan adanya beragam penafsiran mengenai dapat atau tidaknya PKWT diberlakukan di sektor garmen. Oleh karena itu, diperlukan pedoman pelaksanaan hubungan kerja sebagai panduan dalam pelaksanaan PKWT di lapangan agar terwujud hubungan industrial yang harmonis kondusif serta keseimbangan perlindungan pekerja dan daya saing sektor garmen.

TUJUAN

Tujuan Pedoman ini adalah untuk:

- Memperjelas pelaksanaan PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Menyamakan persepsi dan interpretasi pelaksanaan hubungan kerja di sektor garmen yang berorientasi ekspor;
- Menciptakan pekerjaan yang lebih layak dan meningkatkan daya saing industri garmen di Indonesia yang berorientasi ekspor.

DASAR HUKUM

Ketentuan mengenai PKWT diatur dalam:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003)

Pasal 59 dan penjelasannya:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat

dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui.
 4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.
 6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah masa tenggang 30 (tiga puluh) hari berakhir sejak berakhirnya perjanjian

kerja waktu tertentu; pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Penjelasan Pasal 59 ayat (2)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.(Kepmen 100/2004)

Pasal 3

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
4. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
5. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
6. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
7. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
8. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan

dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

Pasal 4

1. *Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.*
2. *PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.*

Pasal 5

1. *Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.*
2. *PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.*

Pasal 6

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 7

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaruan.

Pasal 8

1. *PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*
2. *PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun.*
3. *PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaruan.*

Pasal 9

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.





BAB II

Potret Situasi di Sektor Garmen Berorientasi Ekspor Saat Ini

GAMBARAN INDUSTRI EKSPOR GARMEN

Industri garmen, bersama dengan industri tekstil, merupakan penyumbang penting bagi perekonomian Indonesia. Indonesia termasuk dalam 10 teratas eksportir garmen global, dengan ekspor tekstil senilai hampir 12 miliar dolar AS pada 2017. Industri garmen atau pakaian jadi merepresentasikan 65% dari total ekspor tekstil.

Sektor garmen berorientasi ekspor, sebagaimana banyak bisnis ekspor lainnya, bergantung pada pesanan dari pembeli internasional. Volume pesanan dari pembeli internasional berfluktuasi dan terkait dengan kebutuhan pasar. Perusahaan biasanya mengkonfirmasi jadwal pesanan mereka 3 hingga 6 bulan sebelum waktu pengiriman. Negosiasi dengan pembeli internasional terjadi secara terus-menerus dan harga dapat berubah-ubah tergantung pada merek dan jenis produk.

Dalam industri ini, sangat mungkin terjadi musim “sepi” (pesanan menurun sebesar 40%) dalam 4 hingga 5 bulan setiap tahun. Namun dalam kasus lain, di perusahaan pakaian dalam perempuan, misalnya, fluktuasi yang terjadi hanya sekitar 10% dari kapasitas.

Sebagian perusahaan lebih stabil secara finansial daripada sebagian yang lain. Mereka menarik cukup banyak minat pembeli dan menjaga hubungan perdagangan yang membuat mereka mampu memprediksi kebutuhan produksi mereka dalam jangka menengah hingga panjang.

Berikut ini adalah gambaran singkat alur produksi garmen yang menyiratkan berbagai langkah dalam proses tersebut, dari pengadaan bahan baku hingga pengemasan dan pergudangan.



ALUR PRODUKSI GARMEN



GUDANG KAIN



PEMOTONGAN



MENJAHIT



**PENYELESAIAN/
PENGEMASAN**



**GUDANG BARANG
JADI**

- ♦ Jika diperlukan, juga bordir/ cetak, panel tertentu. mis. Saku
- ♦ Jika tidak ada kapasitas/ mesin yang tersedia secara internal, akan disubkontrakkan



- ♦ Jika laundry/ pencucian/ pewarnaan prosesnya bisa dilakukan secara internal atau disubkontrakkan jika fasilitas tersebut tidak tersedia di tempat



GAMBARAN KONTRAK KERJA DI SEKTOR GARMEN INDONESIA

Sekitar separuh dari hampir 400.000 pekerja yang dipekerjakan di perusahaan-perusahaan BWI direkrut bekerja melalui PKWT. Pada tahun 2017, separuh dari perusahaan yang terdaftar di BWI tidak mematuhi aturan pembatasan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pelanggaran yang terjadi biasanya termasuk batas waktu yang diperbolehkan untuk mempergunakan kontrak kerja PKWT atau jumlah maksimal perpanjangan kontrak.

Saat perusahaan memiliki persentase lebih tinggi dalam hal jumlah pekerja PKWT, ini merupakan indikasi bahwa perusahaan berpotensi mengalami masalah di bidang-bidang penting lainnya yang berdampak pada pekerja. Data ketidakpatuhan yang dikumpulkan BWI dari 141 perusahaan pada tahun 2017 dan 2018 menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak mematuhi batas penggunaan pekerja non-reguler berpotensi juga memiliki ketidakpatuhan dalam hal upah/jam lembur.

Terdapat indikasi bahwa perusahaan-perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tentang penggunaan pekerja PKWT 3 kali lebih berpotensi tidak patuh terhadap upah minimum untuk pekerja PKWT. Perusahaan-perusahaan yang tidak patuh dengan aturan perekrutan PKWT terindikasi memiliki peluang lebih dari 3 kali lebih besar untuk tidak patuh terhadap aturan jam kerja lembur, dan dua kali lebih berpotensi tidak patuh terhadap aturan upah lembur,

jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan yang mematuhi perekrutan untuk PKWT.

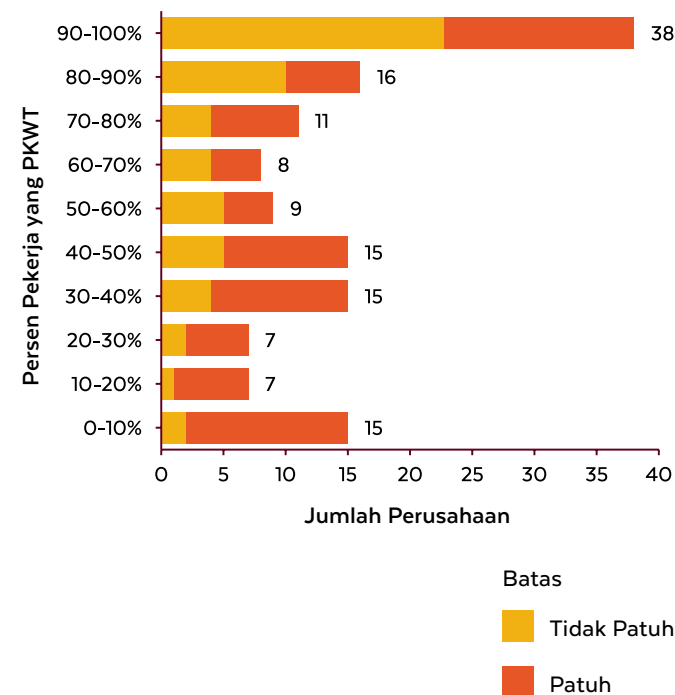
Selain itu, risiko ketidakpatuhan meningkat saat persentase tenaga kerja semakin banyak diisi oleh pekerja tidak tetap. Bagan di bawah ini menggambarkan bahwa ada beberapa perusahaan (38) dari 141 sampel perusahaan yang hampir semua tenaga kerja produksinya sebagai PKWT. Di perusahaan-perusahaan tersebut, dapat kita lihat lebih banyak ketidakpatuhan yang disebabkan karena perusahaan-perusahaan tersebut tidak mengikuti aturan batas penggunaan pekerja tidak tetap.

Penggunaan PKWT juga bisa menyebabkan munculnya isu hubungan industrial dalam situasi di mana:

- PKWT tidak diperpanjang dalam hal pekerja perempuan hamil;
- Hak-hak lain misalnya cuti berbayar tidak diberikan selama PKWT
- Pekerja tidak bersedia mengorbankan jaminan sosial bersubsidi mereka (misalnya Jamkesmas yang juga memberikan beras gratis, sekolah gratis, dll), dan berpindah ke BPJS Kesehatan yang disediakan oleh perusahaan. Ini terjadi terutama karena perusahaan hanya menawarkan PKWT untuk jangka waktu pendek
- Serikat Pekerja melaporkan bahwa PKWT anggota mereka tidak diperpanjang karena kegiatan mereka dalam serikat pekerja

- PKWT berakhir menjelang waktu pembayaran Tunjangan Hari Raya.

DISTRIBUSI PERUSAHAAN MENURUT PERSENTASE PEKERJA PKWT



ISU LAIN YANG MUNCUL

Selain dampak pada ketidakpatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial, masalah lain muncul dari penggunaan PKWT yang berlebihan. PKWT memang dapat menciptakan tantangan tentang bagaimana mengelola pekerja dalam berbagai jenis pengaturan tetapi melaksanakan tugas serupa. Investasi dalam pelatihan staf dan inovasi juga mungkin lebih rendah berkenaan dengan pekerja PKWT dan ini bisa berdampak buruk pada pertumbuhan bisnis.

Sebagian besar perusahaan di Indonesia lebih suka merekrut pekerja secara tetap. Bahkan, beberapa merek internasional mewajibkan perusahaan mereka hanya mempekerjakan pekerja secara tetap untuk menghindari risiko terkait dengan penggunaan PKWT. Pengusaha enggan menggunakan kontrak tetap (PKWTT) karena tingginya biaya pesangon jika terjadi pemecatan atau pemberhentian.





BAB III

Bagaimana Seharusnya Perjanjian Kerja Digunakan di Sektor Garmen?

1. BISAKAH PKWT DIGUNAKAN DI SEKTOR GARMEN BERORIENTASI EKSPOR? BERDASARKAN KLASIFIKASI DAN DASAR HUKUM APA?

Ya, PKWT dapat digunakan di sektor garmen berorientasi ekspor. Penggunaan PKWT di sektor garmen berorientasi ekspor harus sesuai dengan UU 13/2003 Pasal 59 ayat (1) huruf c dan huruf d, dalam konteks:

- Pekerjaan yang bersifat musiman (UU 13/2003, Pasal 59 ayat (1) huruf c); atau
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau penajakan (UU 13/2003, Pasal 59 ayat (1) huruf d).

PKWT hanya dapat dilakukan **untuk pekerjaan tertentu yang karena jenis dan sifat pekerjaannya, akan selesai dalam waktu tertentu**. Hal ini adalah kebalikan dari “pekerjaan yang bersifat tetap” yang merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak dibatasi oleh jangka waktu, tidak terputus, dan merupakan bagian dari proses produksi reguler di perusahaan.

Klarifikasi lebih lanjut tentang “pekerjaan musiman” dapat dilihat pada penjelasan atas pertanyaan berikut (nomor 2).

2. DAPATKAH KENAIKAN PRODUKSI KARENA KELEBIHAN KAPASITAS NORMAL ATAU PERMINTAAN TAK TERDUGA DAPAT DIKATEGORIKAN SEBAGAI “PEKERJAAN MUSIMAN”? DAPATKAH PEKERJAAN TAMBAHAN YANG BERASAL DARI FLUKTUASI PESANAN ATAU ORDER TAK TERDUGA DITERJEMAHKAN SEBAGAI “PEKERJAAN MUSIMAN”?

Ya, kenaikan produksi atau adanya permintaan tak terduga dapat dikategorikan sebagai “pekerjaan musiman”.

Makna pekerjaan musiman sebagaimana diatur dalam Pasal 59, ayat (1) huruf c UU 13/2003 dan selanjutnya Kepmen 100/2004 adalah:

- pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca (Pasal 4 Kepmen 100/2004),
- pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu adalah (Pasal 5 Kepmen 100/2004)

Dari dua kategori di atas, pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca (misalnya di pekerjaan-pekerjaan pertanian yang hanya bisa dilakukan pada musim hujan) tidak dapat diterapkan pada pekerjaan di sektor garmen berorientasi ekspor.

Kategori lain yang ada dari “pekerjaan musiman” adalah pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu. PKWT ini hanya dapat diterapkan **sepanjang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan**, sebagaimana Kepmen 100/2004 Pasal 5 ayat (1) dan (2).

Pada kenyataannya, semua jenis usaha bergantung pada pesanan namun di sektor garmen berorientasi ekspor, tingkat ketidakpastian pesanan cukup tinggi. Meskipun demikian, sebagian besar perusahaan mempunyai sejumlah kapasitas produksi tertentu yang dianggap tetap atau reguler. Hal ini yang menyebabkan separuh dari pekerja mempunyai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) pada pekerjaan yang bersifat tetap atau reguler (lihat statistik BWI di atas). Oleh karena itu, pekerjaan yang diperlukan untuk memenuhi pesanan tambahan atau target tertentu dipahami sebagai pesanan yang tidak reguler. Pekerjaan ini muncul karena **adanya pesanan atau order tambahan yang tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan dengan tenaga kerja mereka yang sudah ada secara reguler atau tetap**.

Pekerjaan tidak bisa dianggap sebagai “pekerjaan musiman” apabila bersifat tetap atau reguler yaitu pekerjaan yang terjadi di setiap bulan sepanjang tahun, terlepas dari jenis produk, desain, jenis tugas (memotong, menjahit atau pengepakan), maupun pembeli yang memberikan

pekerjaan/pesanan tersebut, ataupun harga produk.

Sebagaimana dilihat di atas, kategori “pekerjaan musiman” yang dapat diaplikasikan pada sektor garmen berorientasi ekspor adalah pekerjaan tambahan yang muncul untuk memenuhi pesanan tambahan. Oleh karenanya, saat menentukan apa yang termasuk “pekerjaan musiman”, maka instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan/Dinas Ketenagakerjaan perlu menilai pola produksi sebuah perusahaan pada tahun terakhir operasi. Petugas dari Dinas Ketenagakerjaan harus menentukan berapa bulan dalam setahun perusahaan tersebut aktif memproduksi dan berapa rata-rata kebutuhan tenaga kerja. Kantor Dinas Ketenagakerjaan terkait perlu membandingkan situasi produksi untuk melayani pesanan reguler dengan situasi produksi untuk menyelesaikan pesanan tambahan. Jika sebuah perusahaan memiliki rata-rata kapasitas produksi, misalnya, 2000 potong pakaian per tahun, lalu kemudian datang pesanan tambahan yang melebihi kapasitas reguler, maka pengusaha dapat mempekerjakan pekerja dengan PKWT untuk memenuhi kebutuhan sementara tersebut yang mengacu pada pesanan tambahan tadi.

Studi Kasus 1

Produsen garmen berorientasi ekspor mempekerjakan 1000 pekerja dengan PKWTT. Pengusaha tersebut ingin meningkatkan kapasitas karena mereka memiliki pembeli baru yang berkomitmen untuk menempatkan sejumlah order garmen tertentu selama 6 bulan. Pengusaha tersebut memutuskan untuk mempekerjakan 100 pekerja tambahan untuk bekerja pada pembeli baru tersebut. Pekerja tambahan ini dapat dipekerjakan dengan PKWT, karena ini adalah pesanan tambahan dan memerlukan pekerjaan tambahan, yang tidak dapat dilakukan oleh pekerja reguler (1000 pekerja).

Pengusaha dapat mempekerjakan 100 pekerja dengan PKWT paling lama 2 tahun pada perjanjian pertama dan dapat diperpanjang sekali untuk maksimal 1 tahun.

3. APAKAH PERUBAHAN DESAIN BAJU ATAU ADANYA PESANAN SEBUAH PRODUK BARU (YANG DIBUAT DI BAWAH ORDER REGULER YANG SEDANG BERJALAN) DAPAT DIJADIKAN ALASAN UNTUK PENGGUNAAN PERJANJIAN KERJA PKWT? APA SEBENARNYA YANG DIMAKSUD DENGAN “PRODUK BARU” (PASAL 59 AYAT (1) HURUF D UU 13/2003)?

PKWT yang terkait dengan produk baru, dapat diterapkan disektor ini, sepanjang:

- Bukan bagian dari pekerjaan yang tetap/reguler
- Hanya diberlakukan pada pekerja yang melakukan pekerjaan diluar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan (Pasal 9 Kepmen 100 /2004)

Yang dimaksud dengan produk baru adalah produk yang belum pernah dihasilkan oleh perusahaan.

Penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau perubahan desain, hanya dapat digunakan untuk pekerjaan/kegiatan baru yang belum pernah ada dan merupakan pekerjaan diluar kegiatan atau pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan (Pasal 8 dan 9 Kepmen 100/2004)

Misalnya, karena ada mode tertentu yang sedang populer di periode tertentu, perubahan desain produk perlu dilakukan oleh pekerja dengan keahlian khusus, misalnya, pekerjaan

KAPAN SEKTOR GARMEN BISA MEMPEKERJAKAN PKWT?



pelipitan (smocking) yang menggunakan teknik/mesin tertentu atau pekerjaan bordir yang belum pernah dilakukan. Pekerja yang telah ditugaskan untuk mengerjakan produk secara reguler tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengerjakan produk baru tersebut. Dalam situasi ini, maka penggunaan pekerja dengan keterampilan khusus berdasarkan PKWT, dapat dibenarkan.

Namun, bila produk baru tersebut tidak mengakibatkan adanya jenis pekerjaan baru, atau pekerjaan tambahan dan masih bisa dikategorikan pekerjaan reguler atau tetap, maka hubungan kerjanya harus menggunakan PKWTT.

4. APAKAH MENJAHIT TERMASUK KATEGORI “PEKERJAAN TETAP”? (TERMASUK PEKERJAAN LAIN SEPerti CUTTING, FINISHING, ADMINISTRASI ATAU PEKERJAAN LAINNYA)

Untuk menjawab pertanyaan ini, kita harus mengingat bahwa pekerjaan tetap adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan.

Pekerjaan „menjahit“ itu sendiri dapat dilihat baik sebagai “aktifitas pekerjaan yang tetap” maupun tidak tetap. Proses menjahit, atau proses produksi lain dalam sektor garmen dapat dibedakan menjadi beberapa kategori:

1. Proses menjahit yang merupakan kegiatan rutin yang

merupakan pekerjaan tetap (Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU No. 13/2003).

2. Proses menjahit yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (Pasal 8 Kepmen No. 100/2004).
3. Proses menjahit yang merupakan pekerjaan tambahan (Pasal 5 Kepmen 100/2004).

Jika proses tersebut termasuk dalam kategori nomor 1 maka hubungan kerjanya harus PKWTT. Sedangkan untuk kategori 2 dan 3 dapat mempergunakan hubungan kerja berdasarkan PKWT. Hal ini juga berlaku pada pekerjaan lainnya seperti cutting, finishing, administrasi atau pekerjaan lainnya.

5. BERAPA DURASI MAKSIMAL YANG BISA DIMILIKI OLEH PEKERJA PKWT DI SEKTOR GARMEN BERORIENTASI EKSPOR? BERAPA KALI PERPANJANGAN DAN BAGAIMANA SYARAT PERPANJANGAN DIPERBOLEHKAN?

Pelaksanaan PKWT pada sektor garmen berorientasi ekspor, dilakukan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang bersifat musiman;

- Untuk pekerjaan tambahan dalam rangka memenuhi pesanan atau target tertentu, maka durasinya sampai pekerjaan tambahan tersebut selesai. Misalnya, pekerjaan untuk menyelesaikan pesanan karena

adanya event tertentu.

- PKWT dalam rangka memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai PKWT yang berdasarkan jangka waktu (Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003). Oleh karena itu, durasinya hanya dapat dilakukan paling lama 2 (dua) tahun.
- PKWT jenis ini **tidak dapat dilakukan pembaharuan**, akan tetapi dapat dilakukan perpanjangan dengan syarat:
 - Dalam hal jangka waktu yang direncanakan pesanan atau target yang diperjanjikan tidak dapat dipenuhi, maka PKWT dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003).
 - Membuat perjanjian kerja perpanjangan dan dicatatkan ke instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat.
- b. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan, maka hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang satu kali paling lama 1 (satu) tahun serta **tidak dapat dilakukan pembaharuan**. Syarat PKWT jenis ini, yaitu:
 - Dalam jangka waktu yang direncanakan pesanan atau target yang diperjanjikan tidak dapat dipenuhi, maka PKWT dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk

jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003).

- Membuat perjanjian kerja perpanjangan dan dicatatkan ke Instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat.

Ketika menentukan tipe perjanjian kerja yang dapat diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka pengusaha garmen perlu:

- Memilih salah satu jenis PKWT.
- Pilihan tersebut harus dituangkan dalam PKWT.
- Ketentuan perpanjangan atau pembaharuan disesuaikan dengan PKWT yang digunakan.
- Semua PKWT harus dicatatkan ke instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat.

Studi Kasus 2: Kontrak kerja PKWT yang berulang-ulang

Seorang pekerja memiliki kontrak kerja PKWT untuk 6 bulan. Kontrak itu diulang-ulang terus untuk beberapa kali dalam periode waktu 2 tahun, seperti:

Kontrak PKWT pertama: 6 bulan

Perpanjangan pertama: 6 bulan berikutnya

Perpanjangan kedua: 6 bulan berikutnya

Total perpanjangan dengan pola per-enam bulan: 1 (satu) tahun dan 6 (enam) bulan

Apakah praktik seperti ini diperbolehkan?

Tidak. Penggunaan kontrak PKWT secara terus menerus seperti dalam contoh ini tidak dapat dibenarkan. Seharusnya bila kontrak pertama 6 (enam) bulan maka perpanjangannya 1 (satu) kali untuk paling lama jangka waktu 1 (satu) tahun.





6. APAKAH PKWT DI SEKTOR GARMEN DAPAT DIUBAH DENGAN PERSETUJUAN PARA PIHAK?

Ya, dapat, namun jika perubahan terkait dengan jangka waktu dan jenis pekerjaan maka perubahan harus tetap mengacu pada ketentuan PKWT sesuai dengan peraturan perundang-undangan (misalnya, lihat penjelasan pertanyaan nomor 5 di atas).

7. APA PERSYARATAN HUKUM TENTANG PENCATATAN PKWT DI INSTANSI YANG BERWENANG DI BIDANG KETENAGAKERJAAN SETEMPAT?

Syarat-syarat pencatatan PKWT berikut perpanjangan, pembaharuan ataupun revisinya:

1. Membuat surat permohonan pencatatan dengan melampirkan perjanjian kerja dari masing-masing pekerja yang sekurang-kurangnya memuat ketentuan Pasal 54 ayat (1) UU 13/2003, 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. Besarnya 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; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama. Misalnya terkait mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja harus sesuai dengan Pasal 54 ayat (1) huruf g UU 13/2003. Dalam hal ini **pengusaha harus memastikan bahwa “mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja” harus sesuai dengan jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya.**

2. PKWT harus dibuat rangkap 2 (dua) yaitu 1 (satu) rangkap untuk pengusaha dan 1 (satu) rangkap lagi untuk pekerja.
3. Apabila terdapat koreksi dari Instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat, perusahaan harus memperbaiki perjanjian kerja tersebut.
4. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dalam huruf latin dan menggunakan Bahasa Indonesia.
5. Pencatatan dilakukan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah Perjanjian Kerja ditandatangani.
6. Sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 6/PUU-XVI/2018, pertanggal 31 Mei 2018, dinyatakan oleh Mahkamah bahwa “[...] norma yang ada, yaitu Pasal 59 UU 13/2003 termasuk Penjelasannya, telah menjadi dasar yang cukup bahwa PKWT wajib dicatatkan dan **tidak dicatatkannya PKWT sampai dengan batas waktu yang ditentukan demi hukum**

berubah menjadi PKWTT. [...]”.

8. APA SISTEM MONITORING DAN SANKSI SAAT INI UNTUK PELANGGARAN PERSYARATAN HUKUM PKWT DI SEKTOR GARMEN?

- a. Monitoring dilakukan dengan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan.
- b. Sanksi hukum untuk pelanggaran ketentuan PKWT:
 1. PKWT menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja jika:
 - Tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan tidak berhuruf latin (Pasal 15 ayat (1) Kepmenakertrans 100/2004)
 - PKWT untuk pekerjaan yang memenuhi pesanan atau target tertentu dilakukan bukan untuk pekerjaan tambahan (Pasal 5 ayat (2) Kepmen 100/2004).
 - Dilakukan masa percobaan.
 2. PKWT yang berhubungan dengan produk baru menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan, jika:
 - Melebihi jangka waktu 2 (dua) tahun dan perpanjangan melebihi 1 (satu) tahun.
 - Dilakukan pembaharuan.
 3. PKWT menjadi PKWTT sejak tidak dipenuhinya syarat PKWT jika pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang 30 hari sejak berakhirnya PKWT dan

tidak diperjanjikan lain. Khusus untuk hal ini, perlu diingatkan kembali disini bahwa dalam jenis-jenis perjanjian kerja yang dapat diterapkan di sektor garmen berorientasi ekspor, pembaharuan perjanjian kerja tidak diperkenankan. Mohon dilihat kembali jawaban atas pertanyaan nomor 5.

Terkait dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 dan sesuai dengan Permenaker Nomor 33 tahun 2016, **pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan terkait dengan PKWT ke pengadilan negeri. Pengawas ketenagakerjaan akan memastikan pelaksanaan nota pemeriksaan yang telah disahkan oleh pengadilan negeri.**

9. PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN SEPERTI APA YANG DIDAPATKAN OLEH PEKERJA PKWT?

Pekerja PKWT memiliki hak ketenagakerjaan yang sama dengan pekerja PKWTT, termasuk hak-hak normatif lainnya, antara lain hak cuti melahirkan serta cuti lainnya, hak berserikat, hak tidak mendapatkan perlakuan diskriminasi. Pekerja PKWT tidak berhak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak setelah pemutusan hubungan kerja kecuali apabila diperjanjikan lain dalam perjanjian kerjanya, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

10. BERAPA BESAR JUMLAH PEKERJA PKWT YANG

BISA DITERIMA DI SEBUAH PERUSAHAAN? APAKAH BISA DITERIMA BAHWA SEBUAH PERUSAHAAN GARMEN 80 SAMPAI 100% TENAGA KERJANYA DI BAWAH PKWT? APA YANG HARUS DILAKUKAN OLEH PENGUSAHA?

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tidak mengenal pembatasan jumlah pekerja PKWT di suatu perusahaan. PKWT dapat dilakukan sepanjang memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.

11. HARUSKAH ADA PERLAKUAN BERBEDA UNTUK PERUSAHAAN YANG BARU BERDIRI ATAU DALAM TAHUN PERTAMA BEROPERASI?

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tidak membedakan perlakuan terhadap perusahaan yang baru berdiri atau dalam tahun pertama berdiri dengan perusahaan yang sudah lama berdiri. Semua perusahaan wajib melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Apabila memenuhi persyaratan, perusahaan dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu.

12. APA PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMASTIKAN TERPENUHINYA HAK-HAK PEKERJA PKWT?

Sesuai Pasal 4 ayat (2) huruf a, b, c, d Undang-Undang

Nomor 21 Tahun 2000 (UU 21/2000) tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Tujuan pembentukan serikat pekerja/serikat buruh adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan bagi buruh dan keluarganya. Adapun peran serikat pekerja/ buruh antara lain memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja PKWT. Didalam melaksanakan peran tersebut tetap harus berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Pasal 4 ayat (2) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d UU 21/2000 .

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

- Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;

13. APAKAH PEKERJA DENGAN STATUS HUBUNGAN KERJA PKWT YANG MENJADI PENGURUS SERIKAT PEKERJA/BURUH DAPAT TIDAK DIPERPANJANG

PKWT NYA JIKA MASA KONTRAKNYA HABIS?

Dapat tidaknya perpanjangan PKWT tidak boleh dipengaruhi oleh status pekerja dalam kepengurusan serikat pekerja/buruh

14. DALAM KASUS PENUTUPAN ATAU RELOKASI SEBUAH PERUSAHAAN DAN PERUSAHAAN MELAKUKAN PHK, APA HAK PEKERJA PKWT DAN PKWTT?

a. Penutupan:

Dalam keadaan perusahaan tutup secara permanen dikarenakan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa, pekerja mempunyai hak-hak sebagai berikut:

1. Pekerja PKWTT berdasarkan Pasal 164 ayat 1, berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 X ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
2. Bagi pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa dan masa perjanjiannya belum habis maka pekerja berhak atas upah sisa perjanjiannya serta hak-hak lain yang telah

diperjanjikan termasuk hak normatif lainnya yang sudah timbul tapi belum diperoleh. Misalnya cuti tahunan yang sudah timbul namun ditunda pelaksanaannya, upah kerja lembur, dan/atau THR yang belum dibayarkan,

b. Relokasi:

Yang dimaksud dengan perusahaan melakukan relokasi adalah perusahaan melakukan pemindahan operasional perusahaan dari satu wilayah ke wilayah lainnya dan perusahaan secara badan hukum tetap sama ataupun berbeda.

b. 1. Badan hukum tetap sama:

Dalam keadaan perusahaan melakukan relokasi dan melakukan PHK karena alasan perubahan kepemilikan perusahaan, pekerja mempunyai hak-hak sebagai berikut:

1. Untuk pekerja PKWTT:
 - a. Berdasarkan Pasal 163 ayat (1), apabila pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - b. Berdasarkan Pasal 163 ayat (2), apabila

pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

2. Bagi pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya dan masa perjanjiannya belum habis maka pekerja berhak atas upah sisa perjanjiannya serta hak-hak lain yang telah diperjanjikan termasuk hak normatif lainnya yang sudah timbul tapi belum diperoleh. Misalnya cuti tahunan yang sudah timbul namun ditunda pelaksanaannya, upah kerja lembur, dan/atau THR yang belum dibayarkan.

b. 2. Badan hukum berbeda:

Apabila perusahaan melakukan relokasi dan perusahaan di lokasi yang baru merupakan badan hukum yang berbeda, maka perusahaan sebelum melakukan relokasi harus menyelesaikan hak-hak pekerja terlebih dahulu.

Alasan PHK karena relokasi:

1. Dalam keadaan perusahaan tutup secara permanen dikarenakan **perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa**, pekerja mempunyai hak-hak sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Pasal 164 ayat (1), Pekerja PKWTT berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - b. Bagi pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa dan masa perjanjiannya belum habis maka pekerja berhak atas upah sisa perjanjiannya serta hak-hak lain yang telah diperjanjikan termasuk hak normatif lainnya yang sudah timbul tapi belum diperoleh. Misalnya cuti tahunan yang sudah timbul namun ditunda pelaksanaannya, upah kerja lembur, dan/atau THR yang belum dibayarkan.
2. Dalam keadaan perusahaan tutup secara permanen dikarenakan **perusahaan melakukan efisiensi**, pekerja mempunyai hak-hak sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan Pasal 164 ayat (3), Pekerja PKWTT berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - b. Bagi pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya karena perusahaan melakukan efisiensi dan masa perjanjiannya belum habis maka pekerja berhak atas upah sisa perjanjiannya serta hak-hak lain yang telah diperjanjikan termasuk hak normatif lainnya yang sudah timbul tapi belum diperoleh. Misalnya cuti tahunan yang sudah timbul namun ditunda pelaksanaannya, upah kerja lembur, dan/atau THR yang belum dibayarkan.
 3. Dalam keadaan **perusahaan melakukan peleburan atau penggabungan**, pekerja mempunyai hak-hak sebagai berikut:
 - a. Untuk pekerja PKWTT:
 1. Berdasarkan Pasal 163 ayat (1): Apabila pekerja buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 2. Berdasarkan Pasal 163 ayat (2): Apabila pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - b. Bagi pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya dan masa perjanjiannya belum habis maka pekerja berhak atas upah sisa perjanjiannya serta hak-hak lain yang telah diperjanjikan termasuk hak normatif lainnya yang sudah timbul tapi belum diperoleh. Misalnya cuti tahunan yang sudah timbul namun ditunda pelaksanaannya, upah kerja lembur, dan/atau THR yang belum dibayarkan.



BAB IV

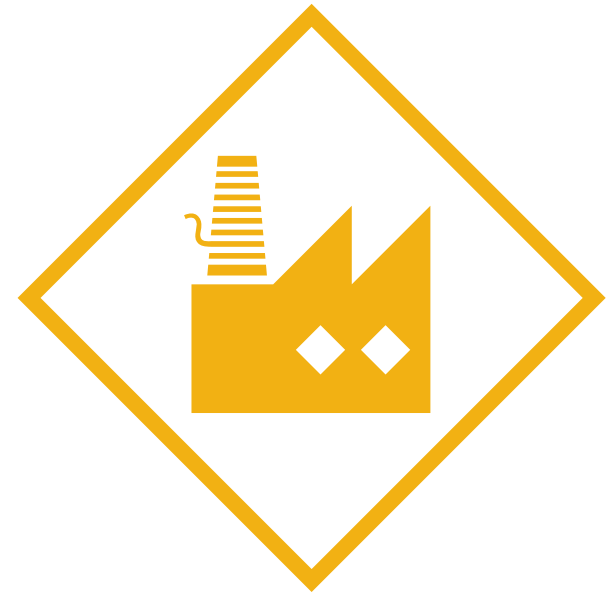
Praktik Terbaik Pelaksanaan Hubungan Kerja di Sektor Garmen

PT PINNACLE APPARELS SEMARANG

PT PINNACLE APPARELS Semarang memiliki total pekerja sebanyak 1955 orang. Perusahaan juga memandang penting kesinambungan dan loyalitas pekerja sehingga perusahaan ini memberikan kontrak kerja PKWTT kepada seluruh pekerjanya.

Untuk menjaga kesinambungan order dari para pembeli internasional, perusahaan ini berkoordinasi dengan sangat erat dengan bagian pemasarannya yang membuka kantor di luar negeri, termasuk juga dengan kantor pusat di India dimana pemilik grup ini berada. *“Kestabilan tersedianya order adalah kunci dari pengelolaan usaha kami. Pernah suatu ketika bahkan ‘owner’ kami mengoperkan order yang diterima perusahaan diluar negeri kepada kami untuk memastikan kami tetap berproduksi dengan tenaga kerja yang ada. Selebihnya, bagian pemasaran kami handal mencari order yang kemudian mengkoordinasikannya dengan kami di HRD dan di line produksi. Terbukti, kami masih survive selama bertahun-tahun ada dalam industri ini.”*, kata salah satu manajer di PT PINNACLE APPARELS.

Manajemen perusahaan ini juga menerapkan sistem pembinaan yang unik untuk pekerja produksi mereka. Beberapa pekerja yang memperlihatkan potensi ketrampilan yang diatas rata-rata, akan terus dibina dengan keterampilan tertentu lainnya yang dibutuhkan dalam industri garmen. Beberapa pekerja yang menjalani tambahan pelatihan-pelatihan keterampilan spesifik ini akan menjadi semacam “kelompok pekerja kualifikasi khusus” yang dapat mengerjakan pesanan-pesanan produk garmen yang membutuhkan keahlian jahit yang khusus pula. *“Masing-masing pekerja dengan kualifikasi ini, atau dikenal dengan istilah multi-skill operator, biasanya menguasai empat sampai lima keahlian teknis jahit khusus, yang terus mereka kembangkan karena didorong dan difasilitasi perusahaan. Dalam arus produksi, manajemen yang mengatur kapan mereka akan dipekerjakan untuk memproduksi order-order khusus yang sifatnya*



sementara, sesuai trend, dan kapan mereka akan kembali masuk ke line produksi regular untuk mengerjakan pesanan-pesanan jangka panjang dengan keahlian standar. Dengan pengaturan itu, kami tidak perlu mempekerjakan pekerja baru untuk sementara waktu saat ada order dengan model tertentu yang hanya ada dalam periode waktu yang singkat. Jadi memang antara divisi pemasaran, HRD dan produksi harus secara berkala berkomunikasi dan berkoordinasi untuk menjaga flow produksi dan pengaturan line produksi untuk dapat terus menggunakan pekerja tetap yang sudah ada.”, demikian penjelasan salah satu manajemen PT PINNACLE APPARELS.

Ketersediaan dana pesangon sebagai antisipasi bila sampai perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja juga menjadi perhatian perusahaan, bahkan menjadi perhatian pemilik perusahaan. Manajemen mengakui bahwa bagian keuangan perusahaan memang ditugaskan untuk menyiapkan dana ini, sebagai bentuk antisipasi. *“Kami mencoba terus memelihara hubungan kerja yang kondusif sejauh kami mampu. Namun dana antisipasi kejadian terburuk pun memang sejak awal kami siapkan.”*, katanya lagi.

PT UNGARAN SARI GARMENT (USG)

PT USG, per-April 2018, memiliki total 13.150 orang pekerja dimana kurang dari 145 pekerja diantaranya berstatus sebagai pekerja dengan kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ke-145 pekerja dengan status kontrak kerja PKWT tersebut dipekerjakan untuk mengerjakan misalnya *“pleating”*, *“smoking process”*, ataupun proses pembuatan produk garmen yang membutuhkan keahlian jahit yang khusus yang tidak dapat ditangani oleh mesin, atau disaat ada produk yang dibuat sesuai pesanan yang juga hanya untuk satu periode waktu tertentu yang singkat saja, sesuai *“trend”* model pakaian tertentu.

Menurut PT USG, penerapan pemberian kontrak kerja PKWTT pada mayoritas pekerja di perusahaannya didasari pada orientasi bisnisnya jangka panjang yang memandang penting pembinaan pekerja. Pemberian kontrak kerja PKWTT juga dipandang mampu memberikan *“job security”* pada pekerja sehingga mereka dianggap akan mampu berkonsentrasi pada pekerjaan yang ada yang membawa dampak pada peningkatan disiplin kerja, output produksi dan ketepatan jadwal ekspor. Kondisi ini dipandang memberikan efek positif untuk memenuhi target produksi sesuai permintaan *“buyers”*, dimana kepuasan *“buyers”* akan kembali

berdampak pada manajemen perusahaan dan pekerja di perusahaan.

PT USG sejak 2016 juga meneruskan pelaksanaan HER Project, yang bertujuan untuk mempromosikan perlindungan pekerja perempuan di perusahaan-perusahaan yang menjadi bagian dari rantai pasok produksi global termasuk di sektor industri garmen, sebagai bagian dari program integral manajemen PT USG. Dalam program ini, beberapa kegiatan seperti pemeriksaan kesehatan pekerja yang sedang mengandung, dan kesehatan perkembangan janinnya, serta pemeriksaan kesehatan bayi, seminar atau diskusi kesehatan ibu dan anak bayi, pemberian makanan ekstra bagi pekerja perempuan yang sedang mengandung, program imunisasi, olah raga bersama dan sejenisnya, diberikan kepada semua pekerja perempuan PT USG yang sedang mengandung, tanpa perbedaan atas dasar status kontrak kerja mereka, baik pekerja dengan kontrak kerja PKWTT yang merupakan bentuk kontak kerja yang dimiliki kebanyakan pekerja di perusahaan ini maupun pekerja dengan kontrak kerja PKWT yang dimiliki beberapa pekerja lainnya, terkait dengan kekhususan bidang kerja produksi mereka seperti dijelaskan di atas. *“Mereka semua pekerja kami. Kami sediakan fasilitas kesehatan terkait ibu hamil dan kesehatan bayi itu pada semua pekerja kami, tak ada diskriminasi atas dasar bentuk kontrak kerja.”*, jelas manajemen PT USG.





BAB IV

Penutup

Peraturan ketenagakerjaan tentang penggunaan PKWT dirancang untuk mendorong pengusaha menggunakan PKWT hanya jika benar-benar diperlukan dan agar secara berangsur-angsur menyediakan lapangan kerja tetap bagi pekerja mereka. Kebutuhan untuk memberikan fleksibilitas pada bisnis memang menjadi semangat peraturan tersebut tetapi pada saat yang sama peraturan tersebut juga bermaksud hendak melindungi pekerja dari hubungan ketenagakerjaan yang rapuh.

Peraturan perundang-undangan juga bermaksud hendak mengelola keseimbangan dalam angkatan kerja/pasar tenaga kerja dan memastikan bahwa pekerja tidak dikecualikan dari kemungkinan pekerjaan yang lebih stabil dan lebih terlindungi, serta menghindarkan situasi penggunaan PKWT yang berlebihan atau tidak sebagaimana mestinya.

Baik pengusaha maupun serikat pekerja sepakat bahwa hubungan kerja berdasarkan PKWTT memiliki lebih sedikit resiko dan sangat penting bagi kehidupan dan kesejahteraan pekerja. Kedua pihak prihatin dengan ketidakjelasan penafsiran persyaratan di balik penggunaan PKWT di dalam hukum dan praktik; tingginya tingkat ketidakpatuhan dalam masalah ini dan dalam menemukan solusi yang melindungi pekerja dan daya saing sektor

garmen. Sebagian dari solusi mungkin memerlukan perubahan tentang bagaimana bisnis dijalankan di sektor ini, misalnya, beberapa pabrik mengharapkan adanya order jangka panjang dan/atau harga yang lebih baik untuk produk yang dihasilkan yang memberikan perhatian pada biaya uang pesangon dan hak-hak lainnya misalnya biaya jaminan sosial. Solusi lainnya yang memungkinkan yang bersifat jangka panjang untuk masalah ini mencakup revisi peraturan perundang-undangan terutama terkait uang pesangon dan kontrak kerja dan penelaahan yang relevan terkait peran sistem jaminan sosial nasional.



CATATAN AKHIR

- 1 Laporan Sintesis BWI 2016 mengindikasikan bahwa 70% perusahaan tidak mematuhi pembatasan penggunaan PKWT. Laporan Sintesis 2017 menunjukkan bahwa 50% perusahaan masih tidak patuh di bidang ini. Ini terutama karena perusahaan-perusahaan tersebut menggunakan PKWT selama lebih dari total 3 tahun, atau dengan multi perpanjangan.



BetterWork
Indonesia

Better Work adalah sebuah kemitraan antara Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan International Finance Corporation (IFC) dan para pemangku kepentingan lokal dan internasional utama lainnya termasuk pemilik merek internasional yang mendapatkan sumber barangnya dari Indonesia. Program ini diluncurkan pada tahun 2011 atas permintaan dan dengan dukungan Pemerintah Indonesia dan mitra sosialnya. Program ini juga bertujuan untuk meningkatkan daya saing industri garmen berorientasi ekspor dengan memastikan pemenuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan Indonesia dan Standar Ketenagakerjaan Internasional ILO dan dengan meningkatkan kinerja ekonomi di tingkat perusahaan.



International
Labour
Organization



IFC
International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP