



## MARAKNYA ANGKATAN KERJA KONTRAK MENGAKIBATKAN KURANG NYA KESEJAHTERAAN HIDUP PARA PEKERJA

Meiziya Asira Deliyanti<sup>1</sup>, Mirna Nur Alia Abdullah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pendidikan Sosiologi, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial,  
Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Pendidikan  
Indonesia, Bandung, Indonesia

Email: <sup>1</sup>meiziyaasira@upi.edu, <sup>2</sup>alyamirna@upi.edu

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesejahteraan hidup yang didapatkan oleh angkatan kerja kontrak yang berbeda dengan kesejahteraan angkatan kerja tetap, yang mencakup mulai dari upah, pesangon, dan waktu kerja. Angkatan kerja memiliki peran yang penting bagi kemajuan ekonomi Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *literatur review*, yang didapatkan dari jurnal-jurnal yang berkaitan dengan topik dan sudah dipublikasikan. Hasil penelitian ini mengatakan masih banyaknya pekerja yang tidak mendapatkan hak-hak nya sebagai pekerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Perusahaan pun mengkesampingkan hak-hak yang seharusnya di dapatkan oleh tenaga kerja kontrak. Para angkatan kerja wajib memikirkan masa depan mereka, akibat dari tenaga kerja kontrak ini mereka dapat mengalami masa depan yang tidak pasti, PHK secara tiba-tiba. Sehingga, pemerintah disarankan untuk meninjau kembali UU Ketenagakerjaan. Kesimpulan nya tenaga kerja kontrak tidak selalu berkaitan dengan dampak negatif namun jika perusahaan dapat bekerja sama dengan tenaga kerja maka akan mencapai kesejahteraan hidup yang ingin dicapai oleh para angkatan kerja.

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja, Upah, Hak-Hak, Kesejahteraan

### ABSTRACT

*This research aims to determine the welfare of the contract workforce which is different from the welfare of the permanent workforce, which includes wages, severance pay and working time. The workforce has an important role for Indonesia's economic progress. The research method used is the literature review method, which was obtained from journals related to the topic and already published. The results of this research show that there are still many workers who do not receive their rights as workers in accordance with the Employment Law. The company also ignores the rights that contract workers should have. The workforce is obliged to think about their future, as a result of this contract workforce they can experience an uncertain future, sudden layoffs. So, the government is advised to review the Employment Law. The conclusion is that contract labor is not always associated with negative impacts, but if the company can work together with the workforce, it will achieve the welfare of life that the workforce wants to achieve.*

**Keywords:** *Labor, Salary, Rights, Welfare*

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU) No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan bahwa kerja kontrak adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja untuk karyawan kontrak pun memiliki beberapa aturan yang wajib untuk dilakukan sehingga bisa melindungi hak dan kewajiban para pekerja serta pengusaha di Indonesia salah satunya adalah kontrak PKWT dibuat atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Angkatan kerja tentu nya memiliki tekanan dalam diri mereka masing-masing karena tidak ingin nya menjadi pengangguran sehingga menggunakan segala cara untuk memiliki pekerjaan, salah satunya dengan menyuap orang dalam. Namun dalam kenyataannya, mereka hanya di kontrak dalam beberapa bulan di suatu perusahaan. Bisa dikatakan di zaman sekarang ini, banyak angkatan kerja yang menjadi tenaga kerja kontrak atau tenaga kerja ahli daya (*outsourcing*). *Outsourcing* adalah sistem pekerjaan alih daya, para angkatan kerja bisa menggunakan jasa *outsourcing* ini karena sistem ini menyediakan jasa pekerja/buruh bisa disebut juga dengan orang ketiga. Angkatan kerja sendiri yang menjadi tenaga kerja kontrak memiliki beberapa hal-hal yang tidak menguntungkan, sehingga hal ini membuat mereka memiliki kesejahteraan hidup yang kurang. Pada pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa setiap buruh/pekerja kontrak berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Husni, 2006). Kesejahteraan hidup para pekerja sangat lah penting karena sudah tertera dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam kesejahteraan hidup ini tidak hanya berdampak pada diri sediri para pekerja namun berdampak terhadap orang lain terutama keluarga. Angkatan kerja yang ingin melamar maka wajib membaca syarat-syarat yang akan disepakati dan mengerti perbedaan tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja tetap dimana mereka memiliki perbedaan yang signifikan yaitu tentang upah, pesangon, dan ketidakpastian atas masa depan mereka ketika masa kontrak telah habis. Pokok permasalahan dalam artikel ini adalah bagaimana angkatan kerja kontrak ini bisa memenuhi kesejahteraan hidup nya. Jikalau memang para pekerja tidak mendapatkan kesejahteraan hidup maka pemerintah harus meninjau kembali UU Ketenagakerjaan yang berlaku agar para angkatan kerja tidak mengulangi kesalahan yang sudah pernah terjadi dan angkatan kerja wajib waspada terhadap kerja kontrak. Dalam artikel ini, tujuan yang akan dicapai adalah memberikan pengetahuan terhadap angkatan kerja, agar mereka tidak tertipu oleh perusahaan-perusahaan yang mengesampingkan hak-hak yang harus didapatkan oleh para pekerja kontrak. Para tenaga kerja kontrak sendiri terkadang hanya sekedar mementingkan bahwa ia bekerja tanpa mpedulikan dampak yang akan mereka dapatkan. Sebenarnya dampak ini bisa berpengaruh kepada pekerjaan mereka selanjutnya yang tidak akan mendapatkan kepastian. Sehingga dalam latar belakang yang telah ditulis, maka manfaat artikel ini untuk memberitahukan kepada angkatan kerja seberapa penting nya mendapatkan kesejahteraan dan upah minimum, tidak hanya yang penting kerja untuk keluarga tanpa mendapatkan hal tersebut.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang dipakai dalam artikel ini adalah literatur review. Literatur review adalah proses sistematis dalam mengkaji literatur relevan dengan topik atau masalah penelitian. Sebelum mengkaji, metode ini wajib mencari jurnal-jurnal atau sumber-sumber yang berkaitan dengan topik yang sudah dipilih dan sudah dipublikasikan. Tidak hanya dengan jurnal, data-data yang didapatkan juga berasal dari data-data sekunder untuk memperkuat argumen yang ditulis dalam artikel ini. Metode literatur review merupakan metode yang mudah untuk diaplikasikan dalam artikel karena kita tidak perlu untuk mencari responden maupun orang untuk mempertanyakan pendapatnya tentang topik yang telah kita pilih. Ruang lingkup penelitian dalam artikel ini adalah angkatan kerja, kerja kontrak, dan kesejahteraan hidup bertujuan untuk mengetahui adanya angkatan kerja yang menjadi tenaga kerja kontrak dan hubungannya dengan kesejahteraan hidup yang didapatkan.

## **C. PEMBAHASAN**

### **Angkatan Kerja**

Angkatan kerja menurut International Labour Organization (ILO) adalah penduduk usia produktif yang sedang aktif bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan menurut UU No. 2 Tahun 1999 Pasal 2 Ayat 2 angkatan kerja adalah penduduk yang mempunyai kemampuan untuk bekerja. Penduduk yang tidak memasuki kategori angkatan kerja adalah penduduk yang sedang menempuh pendidikan, pensiun, ibu rumah tangga, dll. Faktor-faktor yang mempengaruhi angkatan kerja adalah usia penduduk, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masalah kemiskinan, produktivitas tenaga kerja, penerapan teknologi, dan pengembangan tenaga kerja. Angkatan kerja mempunyai jenis-jenisnya yang dapat dikelompokkan berdasarkan pekerjaannya dan usia serta aktivitas kerjanya, yaitu:

- 1 Berdasarkan Pekerjaannya:
  - a. Pekerja penuh: Orang yang bekerja dengan penuh
  - b. Setengah menganggur: Orang yang bekerja namun tidak secara penuh, adakala orang ini tidak bekerja sementara waktu
  - c. Pengangguran: Orang yang tidak sama sekali mempunyai pekerjaan
- 2 Berdasarkan Usia dan Aktivitas
  - a. Orang yang sedang aktif bekerja dan sedang mencari pekerjaan tetap

Angkatan kerja mempunyai keterikatan yang sangat kuat dengan pengangguran, dimana pengangguran ini merupakan hal yang belum bisa diatasi oleh Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah angkatan kerja pada Februari 2023 sebanyak 146,62 juta orang, naik 2,61 juta orang dibanding Februari 2022. Dari data tersebut, bisa dilihat bahwa setiap tahunnya Indonesia mengalami kenaikan dalam hal pengangguran. Akibat dari pengangguran ini, banyak angkatan kerja yang memulai pekerjaannya dengan kerja kontrak.

### **Kesejahteraan Hidup**

Definisi kesejahteraan hidup menurut ekonomi syariah bagi para pekerja adalah kesejahteraan manusia secara menyeluruh, baik kesejahteraan material, mental, dan moral. Tujuan kesejahteraan hidup bagi setiap individu, adalah:

- 1 Tercukupinya kebutuhan dasar manusia dimulai dari makan, tempat tinggal, pakaian, dll secara adil
- 2 Distribusi kekayaan, harta, pendapatan dan hasil pembangunan secara adil dan merata
- 3 Menjamin kebebasan individu
- 4 Kesamaan hak dan peluang
- 5 Kerjasama dan keadilan

Dari pembahasan di awal angkatan kerja dan kesejahteraan hidup sangat berkesinambungan, dimana angkatan kerja yang ingin menjadi tenaga kerja kontrak wajib memenuhi tujuan kesejahteraan hidup yang diberikan oleh suatu perusahaan. Tenaga kerja kontrak sendiri tentunya mempunyai beberapa dampak negatif dan dampak positif, namun dampak positif lebih banyak dirasakan oleh perusahaan tidak dengan tenaga kerja. Contoh dampak positif yang dirasakan oleh perusahaan adalah proses ketenagakerjaan menjadi lebih praktis dan upah untuk membayar relatif rendah sedangkan dampak negatif yang dirasakan oleh tenaga kerja adalah kesempatan kerja yang singkat dan mempunyai peluang yang kecil untuk menjadi karyawan tetap. Dari dampak yang telah disebutkan, angkatan kerja perlu nya menimbang kembali apakah awal karier mereka akan dimulai dari kerja kontrak tersebut. Kerja kontrak sebenarnya tidak sepenuhnya buruk, jika perusahaan dapat adil dan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Maka para tenaga kerja kontrak bisa mendapatkan kesejahteraan hidup yang sesuai. Akan tetapi dari beberapa jurnal yang telah dipublikasikan, masih banyak nya perusahaan yang tidak menjalankan hak-hak untuk tenaga kerja kontrak sendiri. Kerugian dalam kerja kontrak ini bisa bermulai ketika para tenaga kerja di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara tiba-tiba karena masa kontrak yang telah habis. Seharusnya mereka diberi tahu sebulan sebelumnya untuk mencari pekerjaan yang baru, jika tiba-tiba seperti ini maka tenaga kerja kontrak tidak mempunyai pekerjaan baru dan tidak mendapatkan pesangon. Inilah hal-hal yang harus diketahui para angkatan kerja, pastinya para angkatan kerja tidak ingin adanya ketidakpastian dalam pekerjaan mereka apalagi hal ini bersangkutan terhadap kesejahteraan hidup mereka. Kesejahteraan hidup pekerja adalah timbal balik yang dilakukan oleh perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan diluar gaji atau upah. Tak hanya upah yang bisa membuat kesejahteraan hidup meningkat namun kenyamanan dalam lingkungan kerja pun penting untuk meningkatkan hal tersebut. Perusahaan yang mempunyai sistem kontrak terhadap pekerjanya, ada dimana mereka mengambil keuntungan sepihak, nyata nya ada tenaga kerja yang rela berjuang untuk bekerja demi keluarga dan diri nya tanpa mendapatkan keuntungan tersebut justru mendapatkan kerugian. Dalam pendahuluan, sudah disebutkan bahwa ada perbedaan upah terhadap tenaga kerja tetap dan tenaga kerja kontrak, biasanya pada angkatan kerja mereka selalu mencari upah minimum dalam suatu daerah. Tenaga kerja kontrak ini ketika mendapatkan upah yang tidak sesuai maka mereka akan terpaksa menjalaninya karena mereka tidak tahu dimana lagi mereka mencari pekerjaan. Fakta nya di Indonesia masih banyak pekerja yang menganggur karena kurang nya lapangan pekerjaan, soft dan hard skill yang kurang mumpuni. Sehingga para perusahaan memanfaatkan hal ini untuk mencari angkatan kerja yang bisa di kontrak karena syarat-syarat yang mudah dan hak-hak yang mereka dapatkan tidak sebesar tenaga kerja tetap. Dalam hal

ini, pemerintah wajib mengawasi para perusahaan yang tidak memberikan hak-hak terhadap para pekerja, sesungguhnya hak-hak itu sudah tertulis di dalam UU Ketenagakerjaan dimana hal ini tidak bisa dibantah dan di ganggu gugat. Pemerintah pun wajib waspada terhadap *outsourcing*, jika hal ini terus berkembang pada masyarakat maka akan ada oknum yang menyalahgunakannya apalagi menjalankan prosedur-prosedur yang ilegal. Angkatan kerja pun akan sangat dirugikan sekali terhadap prosedur *outsourcing* yang ilegal. Jika angkatan kerja ini menjadi tenaga kerja kontrak hal yang perlu diperhatikan kembali adalah masa depan yang tidak pasti, ketika tenaga kerja tersebut mendapati bahwa masa kontraknya telah habis maka mereka akan menjadi pengangguran dan menunggu kapan mereka dipanggil kembali untuk menjadi tenaga kerja di perusahaan tersebut. Karena di zaman sekarang ini, mencari pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah. Angkatan kerja banyak bersaing dengan tenaga kerja asing yang mempunyai kemampuan lebih tinggi. Kerja kontrak ini sebetulnya bisa menjadi sistem tenaga kerja yang sukses, apabila perusahaan dan angkatan kerja dapat bekerja sama dengan baik, dimana mereka saling menguntungkan satu sama lain. Ketika hal itu dapat terwujud, maka kesejahteraan hidup para angkatan kerja akan didapatkan tanpa merasakan kerugian dari kerja kontrak ini.

#### **D. KESIMPULAN**

Kesejahteraan hidup para angkatan kerja sangat lah penting. Apabila salah satu dari mereka tidak mendapatkan yang namanya kesejahteraan hidup maka Indonesia belum bisa mensejahterakan para tenaga kerjanya sedangkan para tenaga kerja inilah yang nanti nya akan memajukan perekonomian di Indonesia. Kerja kontrak erat kaitannya dengan dampak negatif, namun kita juga tidak bisa memandang sebelah mata bahwa kerja kontrak tidak mempunyai dampak positif. Dampak positif yang didapatkan bagi para angkatan kerja adalah mereka tidak menganggur walaupun akan ada risiko yang didapatkan tapi seperti yang kita tahu tenaga kerja ini akan mendapatkan kerugian sedangkan perusahaan mendapatkan keuntungan. Hal ini bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan pasal 88 ayat (1). Saran yang tepat untuk permasalahan ini adalah:

- 1 Angkatan kerja wajib membaca dengan teliti apa saja persyaratan saat ingin masuk kerja
- 2 Pemerintah meninjau kembali UU Ketenagakerjaan apakah sudah berfungsi dengan baik dan benar
- 3 Membuka pelatihan kemampuan untuk para angkatan kerja agar bisa bersaing dengan yang lain
- 4 Perusahaan harus memikirkan upah dan hak-hak yang berhak untuk tenaga kerja kontrak
- 5 Pemerintah membuka lapangan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria keadaan yang ada di Indonesia.

Saran ini tentunya akan berjalan dengan baik apabila komponen-komponen yang sudah disebutkan seperti pemerintah, perusahaan, dan angkatan kerja bekerja sama dengan baik dan saling memikirkan satu sama lain tanpa ada yang egois untuk mendapatkan keuntungan yang lebih banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. H. R. F. A. Z. P. M. S. Lidia Febrianti, “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN INDONESIA DAN HUKUM ISLAM,” *Journal of Economic, Business, and Accounting*, p. 10, 2022.
- [2] A. R. Sefia Nur Haliza, “SISTEM KERJA KONTRAK DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAFINDO MEDIA PRATAMA BANDUNG,” *Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, p. 11, 2023.
- [3] D. P. R. K. Adriyanto, “Angkatan Kerja Dan Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran,” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, p. 17, 2020.
- [4] D. S. Uwais Al Kurni, “ANALISIS YURIDIS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA TENAGA KERJA KONTRAK DI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020,” *NERACA KEADILAN*, p. 13, 2023.
- [5] M. K. D. S. P. E. ISLAM, “Didi Suardi,” *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran dan Perbankan Syariah*, p. 14, 2021.