

IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA

Fithriatus Shalihah

Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau,
E-mail: fithriatus@law.uir.ac.id –hp : 081280384272

Abstract

The law governing about employment in Indonesia is Act No. 13 of 2003. Basic of the employment relationship is working contract. Employment contract is divided into two types, namely employment contract limited time (PKWT) and the Employment contract for an unlimited time (PKWTT). Workers' rights have often been ignored. Implementation of a limited time employment contract (PKWT) in labor relations according to Law No. 13 of 2003 on Employment in Indonesia has not run in accordance with applicable regulations. For the business sector in the many city in Indonesia, relatively fewer offenses committed by employers related to the provision of workers' rights. However, the opposite occurred in the area. Employers have ignored the maximum time limit allowed by Act No. 13 of 2013 on Employment about PKWT time period. Granting rights of workers given time such as wages, hours of work and social security is still not met expectations. Constraints in the implementation of PKWT according to Law No. 13 of 2003 lies in two things, the first factor on the implementation PKWT rules that do not conform to the requirements. Employers may not recruit workers for something that is not needed in the course of the company. Most of the type and nature of the work required is the work that goes into the core work of the production process and are fixed. So in this case there has been a violation of article 59 fatal Employment Act, which is caused by the object of the work that is prohibited by the provisions of law to PKWT. Judging from the facts given time workers should have switched the status of a PKWTT, because they have been doing work that is fixed. The second factor, the omission of the deviation PKWT provisions in the employment relationship is also caused by very lax government oversight of the reality on the ground and nothing punishment on article 59.

Keywords: *PKWT (Employment Contract Limited Time), Work Relationship, Labour Law*

Abstrak

Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengusaha telah mengabaikan batas waktu maksimal yang diperkenankan oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan tentang masa waktu PKWT. Pemberian Hak-hak pekerja waktu tertentu seperti upah, jam kerja maupun jaminan sosial tenaga kerja juga masih belum memenuhi harapan. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap hak asasi pekerja sebagai warga negara Indonesia yang hak-hak dasarnya telah dilindungi di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan RI. Kendala dalam pelaksanaan PKWT menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terletak pada dua hal, pertama faktor aturan tentang pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Pengusaha tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan. Sebagian besar jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan adalah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap. Sehingga dalam hal ini telah terjadi penyimpangan yang cukup fatal terhadap Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang diakibatkan oleh obyek pekerjaan yang dilarang oleh ketentuan undang-undang untuk PKWT.

Kata kunci: Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

A. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diin-dahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Dalam melaksanakan pembanguana tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan matabat kemanusiaan.

Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekereja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan

keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidi-mensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

“Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dan pekerja berbeda dengan penjual dan pembeli. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.”²

“Walaupun secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat, sehingga harus mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum, namun di dalam kajian sosiologis hal itu sangat tidak mudah, mengingat selain pengusaha adalah pihak yang memiliki

¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Adytia Bhakti, 2003, hlm. 6-7.

² *Ibid...*, hlm.6.

uang namun juga persentasi jumlah kesempatan pekerjaan dan masyarakat atau jumlah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan tidak pernah seimbang. Hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja dalam praktik hubungan kerja menjadi lemah.”³

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingatkan buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai obyek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr in haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan.⁴ Hal ini juga dikatakan oleh H.P.Rajagukguk⁵ bahwa buruh dipandang sebagai obyek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsure konstitutif yang menjadikan perusahaan.

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan/pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo⁶ meliputi lima bidang, yaitu:

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja.
2. Bidang hubungan kerja.
3. Bidang kesehatan kerja.
4. Bidang keamanan kerja.
5. Bidang jaminan sosial buruh.

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja didahului dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja waktu tidak tertentu (tetap).

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

Bidang keamanan kerja, adalah perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan adea jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyedi-

³ Fithriatus Shalihah, Riau Pos, *Opini: Outsourcing Dan Hukum Ketenagakerjaan*, Sabtu, 23 Pebruari 2013, atau dalam Fithriatus Shalihah, riaupos.co/1714-opini-outsourcing-dan-hukum-ketenagakerjaan.html#Urt5U91WnM

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006, hlm .9.

⁵ H.P.Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*, Makalah, 2000, hlm. 3., sebagaimana telah dikutip oleh asri Wijayanti, *Loc.Cit.*

⁶ *Ibid...*, hlm. ix.

akan alat keamanan kerja bagi pekerja.

Kemudian bidang jaminan sosial buruh. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja menurut ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Jadi program jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, yaitu dengan pemberian perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu.

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini berarti terkait dengan aspek perdata. Akan tetapi jika diantara para pihak itu terjadi perbedaan pendapat/perselisihan atau permasalahan, maka dari sini intervensi dan otoritas pemerintah diperlukan, sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait hukum publik, baik dalam hukum tata Negara maupun hukum pidana.⁷

Perbedaan yang terlihat antara pekerja di perusahaan swasta dan pegawai negeri adalah dalam hal awal atau penyebab terjadinya hubungan hukum antara pemberi kerja dan penerima kerja. Pada

umumnya suatu hubungan hukum terjadi karena suatu perjanjian yang mendahului hubungan hukum tersebut. Dalam hubungan antara pemerintah dan penerima kerja, pegawai negeri yang bersangkutan menerima Surat Keputusan Pengangkatan sebagai Pegawai Negeri. Mereka tidak mengadakan perjanjian kerja untuk terjadinya hubungan hukum pada umumnya. Hubungan hukum ada dengan dibuatnya Surat Keputusan untuk pegawai yang bersangkutan. Selanjutnya berlaku ketentuan mengenai pembinaan pegawai negeri sipil.

Ketentuan yang berlaku bagi mereka yang bekerja di perusahaan swasta, adalah ketentuan hukum perburuhan. Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian.⁸ Perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian yang melibatkan dua pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan. Sebagai dasar dari hubungan hukum yang maksud adalah perjanjian kerja atau *arbeidsoveenkompst*.

Sehingga yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimum dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.⁹

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.¹⁰ Selain dari perjanjian kerja, bentuk perjanjian lain yang juga

⁷ Abdul Khakim, *Op., Cit.,...*, hlm. 7.

⁸ *Ibid.,...*, hlm. 37.

⁹ Asri Wijayanti, *Op., Cit.,...*, hlm. 36.

¹⁰ Dari ketentuan pasal 1601 c KUH Perdata khususnya ayat (1), muncul pengertian mengenai : kumulasi dan absorpsi....

perjanjian untuk melakukan pekerjaan (*de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid*), yaitu perjanjian pemberian jasa/ pekerjaan tertentu (*de overeenkomst tot het verrichten vandiendiensten*), dan perjanjian kerja pemborongan pekerjaan (*de overeenkomst tot het aanemen van werk*). Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja-buruh dengan majikan/pengusaha tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuta oleh majikan/pengusaha dengan Serikat Buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.¹¹

Di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja-/buruh. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

“Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan adsa ikatan antar apengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.”¹²

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak

sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan.

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut :

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang*-paksaan, *dwaling*-penyesatan/kekhilafan atau *bedrog*-penipuan);
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan);
- c. Ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. (*Causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 52 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan).

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh.

“Hak adalah suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subyek

Yang dimaksud dengan kumulasi adalah pemberlakuan ketentuan mengenai perjanjian kerja dan ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian yang lainnya. Sedangkan yang dimaksud dengan absorbsi adalah bila dalam hal terdapat pertentangan penggunaan ketentuan tentang perjanjian kerja atau perjanjian lainnya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja.

¹¹ Lalu Husni dalam Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press, 2004, hlm. 19.

¹² Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006, hlm. 56.

hukum. Karenanya, jika dilanggar, tidak berakibat sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subyek hukum. Karenanya, jika kewajiban dilanggar, berakibat sanksi bagi pelakunya.”

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Sebagaimana yang dinyatakan Bahder Johan Nasution¹³ bahwa kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh, dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh adalah hak pengusaha. Untuk itu jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.

Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan kerja. Perjanjian kerja pada awalnya diatur dalam BAB 7 BUKU III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja waktu tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja.

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas :¹⁴

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam

waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Dari apa yang tersebut di atas dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut :¹⁵

- a) PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin.
- b) PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - 2) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun.
 - 3) Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- c) PKWT diadakan untuk untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- d) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 tahun dan diperpan-

¹³ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung: Mandar Maju, 2004, hlm. 11.

¹⁴ FX.Dumialdji, *Op.,Cit...*hlm. 11, dimana PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

¹⁵ Hadi setia Tunggal, *Op.,Cit...*hlm. 46.

jang lebih dari 1 tahun.

- e) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- f) Pembaharuan PKWT diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. PKWT diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa segala hal/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggungjawab pengusaha.

B. Hubungan Kerja dengan PKWT Dalam Penerapannya

Era globalisasi menuntut pekerja untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapat pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Tuntutan untuk lebih meningkatkan daya saing dirasakan oleh pengusaha dalam melakukan perdagangan inter-nasional. Investor asing yang akan menanamkan sahamnya ke Indonesia lebih menyukai sistem kontrak kerja yang tidak banyak menimbulkan masalah daripada menerapkan pekerja tetap.

Yang dimaksud dengan pekerja/buruh harian lepas adalah pekerja/buruh yang bekerja

untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima didasarkan pada kehadiran. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.

Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Perjanjian kerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dapat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama/alamat pengusaha atau pemberi kerja;
- b. Nama/alamat pekerja/buruh;
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d. Besarnya upah dan/imbalance lainnya.

Apabila perjanjian kerja lepas harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap.

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas dalam penerapannya belum berjalan efektif, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selama

maksimal 1 tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT.

Perihal setelah masa 2 tahun PKWT berakhir, apakah pekerja dirumahkan selama 30 hari untuk tidak melakukan aktifitas kerja atau tetap bekerja seperti biasa. Dalam praktek, pekerja tidak pernah diberhentikan selama 30 hari setelah masa kerja berakhir, namun pada 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan melakukan perpanjangan PKWT untuk satu tahun yang akan datang. Dalam faktanya menunjukkan bahwa tidak pernah ada masa tenggang selama 30 hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa kerjanya dalam 2 tahun. Para pekerja tetap melanjutkan aktifitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru untuk setahun mendatang. Hukum ketenagakerjaan tentunya memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerja

waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.

Dalam Pasal 59 ayat (4) telah disebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”

Dalam ketentuan pasal di atas, penekanan “paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun” mengandung makna bahwa pengusaha tau pemberi kerja bisa mengambil waktu seminimal mungkin dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT sangat dimungkinkan untuk dilakukan dalam waktu 6 bulan atau 1 tahun jika pengusaha menghendaki. Karena, jika maksud pembentuk Undang-Undang dengan pemberian waktu khusus untuk PKWT ditujukan untuk memberi kesempatan bagi pengusaha menilai kinerja, dedikasi maupun loyalitas pekerja terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan, waktu sangat relatif tergantung dari sudut mana pengusaha memberikan penilaian. Walaupun salah satu variabel penentu komitmen seseorang pekerja bisa diukur dari lamanya pekerja bekerja pada satu perusahaan tertentu. Menurut penulis semakin singkat pengusaha merekrut pekerja merubah status hubungan kerja pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu, menunjukkan iktikad baik dari pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja secara lebih manusiawi dan dalam memberikan kepastian hukum kepada pekerja. Tentunya perekrutan selalu dengan

pertimbangan-pertimbangan terhadap prestasi pekerja selama bekerja.

Namun kemungkinan-kemungkinan yang dibenarkan oleh hukum ketenagakerjaan tersebut sangat jarang bahkan tidak pernah dilakukan oleh pengusaha, meskipun hal itu sangat menguntungkan pekerja dalam mendapatkan kesejahteraan diri dan keluarganya dan mendapatkan kepastian terhadap keberlanjutan hubungan kerja. Pengusaha secara hitungan bisnis akan lebih diuntungkan mengambil kebijakan dengan memilih waktu terlama yang diperbolehkan oleh Hukum Ketenagakerjaan. Sebab jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan sebelum waktu yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja berakhir, dan pekerja menerima pemutusan hubungan sepihak tersebut, maka pengusaha hanya memiliki kewajiban memberikan hak-hak perdata kepada pekerja sebesar upah tertinggal dari masa kerja yang belum habis.

Walaupun hal ini juga berlaku *a contrario* jika pemutusan kerja dilakukan oleh pekerja secara sepihak. Namun hal ini sangat jarang terjadi, mengingat kenyataan dalam dunia kerja, kesempatan pekerjaan yang tersedia tidak pernah sebanding dengan banyaknya kebutuhan akan pekerjaan. Pekerja akan sangat berhati-hati memutuskan hubungan kerja.

Hal lain yang menguntungkan pengusaha dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam PKWT sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah, apabila masa kerja berakhir dan pengusaha tidak melanjutkan hubungan kerja lagi, maka pengusaha tidak memiliki kewajiban memberikan pesangon

maupun hak-hak lainnya sebagaimana pekerja waktu tak tertentu apabila hubungan kerja telah berakhir.

Dampak dari pengaturan PKWT ini jelas menimbulkan rasa cemas bagi pekerja waktu tertentu. Sebab mereka tidak tahu kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja. Jika dilanjutkan setelah masa 3 tahun berakhir dengan pembaharuan perjanjian kerja, pekerja kan beruntung karena nasibnya menjadi jelas, namun jika perusahaan memutuskan hubungan kerja karena masa PKWT telah habis, pekerja akan mengalami masa-masa sulit sebelum mendapatkan pekerjaan kembali. Karena ia kehilangan mata pencahariannya dan tidak bisa menafkahi keluarganya. Walaupun pada akhirnya pekerja mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan yang berbeda, maka perusahaan yang baru merekrutnya akan melakukan hubungan kerja dengan status pekerja waktu tertentu sebagaimana ia telah memulainya dari awal di perusahaan yang lama. Waktu bekerja 3 (tiga) tahun di perusahaan yang lama tidak bisa dijadikan alasan pengusaha yang baru merekrutnya untuk langsung melakukan hubungan kerja dengan status PKWTT. Sebab yang dimaksud Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pembatasan waktu tersebut peruntukannya adalah untuk hubungan kerja dengan satu pengusaha yang sama.

Dalam hal ini menurut penulis tujuan dibuatnya hukum ketenagakerjaan yang sejatinya adalah untuk menjamin terlindunginya hak asasi manusia pada diri pekerja tidak tercapai. Sebab dalam kenyataannya dalam hubungan kerja pengusaha lebih banyak menerapkan kebijakan *provit oriented* dalam hubungan kerja. Walaupun

pada hakikatnya secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha adalah seimbang di dalam melakukan hubungan kerja sebagaimana telah diperintahkan oleh Pasal 27 UUD 1945, bahwa setiap warga Negara memiliki kedudukan yang sama dalam hukum dan pemerintahan, namun dalam hakikan sosiologis pada dasarnya kedudukan pekerja dan pengusaha tidak akan pernah satu level. Pengusaha selaku pemberi kerja selalu memiliki posisi tawar yang lebih tinggi dibandingkan pekerja, karenanya yang terjadi bukanlah koordinasi dalam hubungan kerja melainkan subordinasi.

Dalam kaitan tidak tercerminnya hakikat hukum ketenagakerjaan dalam kajian yuridis ini, penulis perlu mengingatkan bahwa hakikat keadilan yang dimaksud dalam kesamaan kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja, adalah penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan dengan mengkajinya dari suatu norma. Jadi dalam hal ini ada dua pihak yang terlibat yaitu pihak yang membuat adanya perlakuan atau tindakan dan pihak lain yang yang dikenai tindakan itu, dalam pembahasan ini pihak yang dimaksud adalah penguasa atau pemerintah, sebagai pihak yang mengatur kebebasan melalui instrument hukum dan pihak pekerja sebagai pihak yang kebebasannya diatur oleh ketentuan hukum.

Prinsip keadilan dalam pembentukan hukum dan praktek hukum, memperoleh kedudukan dalam dokumen-dokumen resmi tentang hak asasi manusia. Untuk memahami hukum yang mencerminkan rasa keadilan masyarakat, harus dipahami dulu makna hukum yang sesungguhnya. Menurut pandangan yang dianut dalam literatur ilmu hukum, makna hukum itu ialah mewujudkan keadilan dalam kehidupannya manusia. Makna ini

akan tercapai dengan dimasukkannya prinsip-prinsip keadilan dalam perturan hidup bersama. Hukum yang dimaksud di sini adalah hukum positif yang merupakan realisasi dari prinsip-prinsip keadilan.

Menurut ajaran Imanuel Kant yang mengatakan bahwa keadilan itu bertitik tolak dari martabat manusia. Dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan mencerminkan rasa keadilan dan bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Keadilan merupakan prinsip normatif fundamental bagi Negara. Oleh karena itu Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya keadilan bagi warga negaranya. Atas dasar tersebut, kriteria prinsip keadilan dalam pengaturan hak dalam melakukan hubungan kerja, merupakan hal yang sangat fundamental, sebab semua Negara di dunia selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya. Prinsip keadilan mendapat tempat yang istimewa dalam seluruh sejarah filsafat hukum. Dalam konsep Negara-negara modern penekanan terhadap prinsip keadilan diberikan dengan menyatakan bahwa tujuan hukum yang sebenarnya adalah untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat.

Beberapa teori tentang keadilan seperti dikemukakan oleh Stammler, Redbruch dan Hans Kelsen menitik beratkan keadilan sebagai tujuan. Dengan demikian dapat penulis katakan bahwa hukum yang mewujudkan keadilan itu adalah mutlak diperlukan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, tanpa adanya hukum hidup manusia menjadi tidak teratur dan manusia kehilangan kemungkinan untuk berkembang secara manusiawi.

Teori lain yang berbicara tentang keadilan adalah teori John Rawls.¹⁶ Dalam teorinya ada 3 hal yang merupakan solusi bagi problema keadilan. Pertama prinsip kebebasan yang sama bagi setiap orang (*principle of greatest equal liberty*), tentang hal ini dirumuskan oleh John Rawls sebagai berikut :

“Each person is to have an equal right to the most extensive basic liberty compatible with a similar liberty of others.”

Rumusan ini mengacu kepada rumusan Aristoteles tentang kesamaan oleh karenanya juga kesamaan dalam memperoleh hak dan penggunaannya berdasarkan hukum alam. Rumusan ini inheren dengan rumusan *equal* yakni sama atau sederajat diantara sesama manusia.

Kedua prinsip perbedaan (*the difference principle*), yang dirumuskan sebagai berikut :

“Social and economic inequalities are to be arranged so that they are both (a) reasonably expected to be to everyone’s advantage, (b) attached to positions and office open to all.”

Rumusan ini merupakan imbalan terhadap rumusan pertama yang menghendaki persamaan terhadap semua orang, imbalan ini berlaku apabila member manfaat kepada setiap orang. Rumusan ini juga ditujukan kepada masyarakat modern yang telah memiliki tatanan yang lengkap, meskipun maksudnya adalah untuk member pemerataan dalam kesempatan kerja atau memberi peranan yang sama dan merata, akan tetapi bagaimanapun juga sudah terlihat perhatiannya yang sungguh-sungguh untuk tidak

melupakan dan meninggalkan orang lain yang sulit untuk memperoleh kedudukan dan kesempatan dalam kegiatan ekonomi. Jadi perbedaan sosial dan ekonomi harus diatur agar member manfaat bagi warga yang kurang beruntung.¹⁷

Ketiga prinsip persamaan yang adil untuk memperoleh kesempatan bagi setiap orang (*the principle of fair equality of opportunity*), yaitu ketidaksamaan ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar memberi kesempatan bagi setiap orang untuk menikmatinya.¹⁸ Teori John Rawls ini menjadi tepat apabila dikaitkan dengan setiap pembentukan hukum yang telah ditetapkan oleh penguasa (Negara atau pemerintah), agar hukum yang dibuat tetap harus melihat dari ke dua sisi kepentingan dalam hubungan kerja, baik pengusaha yang membutuhkan tenaga pekerja maupun sisi pekerja sebagai pihak yang lemah ekonomi, tidak menghendaki kehilangan penghasilan karena harus berhenti bekerja dikarenakan aturan hukum yang telah ditetapkan oleh penguasa selaku pembuat hukum.

Teori di atas apabila dikaitkan dengan pelaksanaan pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.”

Masa tenggang ini menjadi persoalan tersendiri dalam hubungan kerja dengan PKWT. Pengusaha tidak merasa keberatan dengan aturan

¹⁶ John Rawls, *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2006, hlm. 33-42.

¹⁷ John Rawls..., *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

masa tenggang 30 hari sebagaimana dimaksud dalam pasal di atas. Namun keberatan justeru berasal dari para pekerja. Sebab pekerja tidak mau selama 1 (satu) bulan berdiam diri di rumah dan tidak mendapat penghasilan. Sementara jika hubungan kerja dilanjutkan tanpa tenggang waktu maka akan memiliki akibat hukum yang fatal bagi pengusaha, yakni beralihnya status pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu. Apapun kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha akan dipandang batal demi hukum karena ketentuan Undang-Undang sudah mensyaratkan ketentuan tentang masa tenggang waktu.

Menurut penulis hakikat dibuatnya masa tenggang 30 hari dalam Pasal 59 ayat (6) bagi pekerja waktu tertentu sebagaimana dijelaskan di atas tidak jelas. Karena dalam tataran praktek justru membuat para pihak dalam hubungan kerja berada dalam posisi sulit. Disatu sisi jika pengusaha melanjutkan hubungan kerja dengan tujuan agar pekerja tidak kehilangan penghasilan, maka kane berimbang mau tidak mau pengusaha harus merekrutnya menjadi pekerja waktu tidak tertentu.

Hukum dibuat adalah untuk memberikan perlindungan kepada semua pihak yang melakukan hubungan hukum, dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha. Agar dalam hubungan hukum tersebut terjalin kerjasama yang saling menguntungkan dan terwujudnya rasa keadilan. Sudah seyogyanya aturan yang berlaku dalam hubungan kerja juga jelas makna hakikatnya dalam mengejawantahkan tujuan memberikan perlindungan hukum dan perlindungan terhadap hak asasi manusia bagi pekerja.

Jika dengan aturan masa tenggang 30 hari pekerja harus dirumahkan dan tidak mendapatkan penghasilan, artinya ada hak asasi yang dilanggar, karena pekerja tidak bisa memenehi kebutuhan hidupnya dalam waktu 30 hari tersebut. Bukan tidak mungkin akibat dari ayat (6) dalam pasal 59 ini berdampak pada terancamnya hak hidup secara layak bagi pekerja dan keluarganya.

Sehingga menurut penulis ayat (6) dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlu ditinjau ulang karena alasan-alasan di atas. Selain menjadi boomerang bagi pengusaha dalam melakukan hubungan kerja, juga menjadi malapetaka bagi pekerja jika secara sepihak pengusaha mengambil kebijakan untuk mematuhi hukum ketenagakerjaan.

Kemungkinan terburuk yang terjadi adalah hubungan kerja tetap dilaksanakan namun dalam praktek ketentuan tenggang waktu ini diabaikan oleh para pihak. Artinya hukum tidak efektif, oleh karna aturan hukum itu sendiri tidak mencerminkan kebutuhan hukum yang dikehendaki. Hal demikianpun pengusaha tetap memilih jalan hati-hati, sebab tidak menutup kemungkinan di masa mendatang pengusaha menuntut hak-haknya selama 13 bulan mereka bekerja setara dengan pekerja waktu tak tertentu, karena perjanjian PKWT yang telah dibuat adalah batal demi hukum karena tidak mengindahkan masa tenggang waktu 30 hari.

Nuansa hubungan kerja di Negara-negara berkembang seperti Indonesia sangat berbeda dengan nuansa hubungan kerja di Negara-negara maju, seperti negara Amerika. Indonesia dengan kondisi politik yang masih fluktuatif dan memungkinkan kebijakan hukum juga berubah-

ubah, untuk 5 sampai 10 tahun ke depan para pekerja di Indonesia memiliki kecenderungan untuk memilih terikat dalam hubungan kerja yang bersifat tetap pada satu perusahaan.

Di negara maju pekerja lebih cenderung untuk menjalin hubungan kerja dengan sistem waktu tertentu bahkan *outsourcing*. Karena mereka tetap memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menguntungkan lagi dari pekerjaan sebelumnya dengan tanpa terikat menjadi pekerja tetap yang berakhir pada masa pensiun. Perusahaan lain bisa jadi akan memberikan upah lebih besar dan lebih menghargai pengalaman kerja yang telah mereka miliki. Atau apabila mereka telah memiliki cukup modal untuk berwirausaha, mereka tidak harus menunggu dalam waktu yang lama untuk fokus pada usaha yang akan dirintisnya dengan hanya menunggu waktu berakhirnya masa kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja yang telah dibuat dalam format yang telah ditentukan, yakni telah memuat tentang :¹⁹

- 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;
- i. Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2000 telah menegaskan mengenai keharusan pembuatan PKWT secara tertulis, meskipun perjanjian kerja tidak tertulis juga diperbolehkan dalam hubungan kerja sepanjang memenuhi unsur-unsur hubungan kerja. Namun hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menegaskan dalam pasal 57 ayat (2) dengan menyatakan :

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Dalam hal penerapan pasal di atas secara umum masyarakat dalam hal ini para pihak yang melakukan hubungan kerja telah memiliki kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana dalam melakukan hubungan kerja dengan membuat perjanjian kerja secara tertulis. Selain itu pengusaha telah mengetahui konsekuensi hukum apabila PKWT dibuat dengan bentuk *unwritten form* (Perjanjian Kerja Tidak Tertulis) akan berakibat hubungan kerja dengan sendirinya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Namun dalam kenyataannya masih banyak dijumpai pekerja tidak memegang perjanjian kerja mereka karena perusahaan tidak memberikannya. Fakta ini telah menyalahi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 54 ayat (3) yang menyatakan :

¹⁹ Lihat Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54 ayat (1)

“Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.”

Faktor ketidaktahuan pekerja menjadi penyebab pekerja tidak pernah menanyakan dan meminta perjanjian kerja yang salah satunya seharusnya diperuntukkan oleh mereka. Sementara dalam hukum ketenagakerjaan ditegaskan bahwa hubungan kerja memiliki pengertian hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang di dasari dengan perjanjian kerja. Di dalam perjanjian kerja pasti telah termuat mengenai syarat-syarat kerja yang berisi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Dengan tidak diberikannya perjanjian PKWT kepada pekerja waktu tertentu maka akan sulit bagi pekerja yang mayoritas adalah *unskill labour* ini mengetahui hak-haknya sebagai pekerja waktu tertentu.

Selain itu, jika di kemudian hari terjadi wanprestasi yang dilakukan perusahaan, yang merugikan pekerja, maka akan berakibat fatal, karena pekerja tidak memiliki dasar hubungan kerja tersebut, jika pekerja bermaksud menuntut pemenuhan hak-haknya sebagai pekerja lewat jalur hukum. Jika perusahaan memiliki iktikad baik, pengarsipan yang lebih dari satu bisa menggunakan copy PKWT, tidak harus PKWT asli keduanya yang memiliki kekuatan hukum yang sama. Apa yang telah menjadi kebijakan perusahaan dengan tidak memberikan PKWT kepada pekerja yang bersangkutan jelas merugikan kepentingan hukum pekerja.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan

itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaannya muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan.

Menurut penulis, meskipun kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting di dalam hubungan industrial adalah para pihaknya, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha saja, apabila ditilik dari sisi filosofisnya, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi (pekerja-pengusaha). Hal ini belum terlaksana karena pejabat Disnaker sebagai salah satu organ pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan, sebagian besar secara ekonomi masih di bawah majikan.

Berkaitan dengan pemberlakuan sistem *outsourcing* sebagaimana telah ditegaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia pasal 66 ayat (1) telah dengan tegas menyebutkan bahwa:

“Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.”

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah Serikat Pekerja-

/Buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap warga Negara dari suatu Negara hukum yang demokratis dan berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau Negara yang disebut dengan hak asasi manusia.²⁰

Hak Asasi Manusia dalam Negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas Negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.²¹ Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari Negara hukum.²²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur tentang waktu kerja bagi pekerja. Adapun ketentuan waktu kerja sebagai mana telah diatur dalam pasal 77 adalah sebagai berikut :

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - (a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 hari

(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah tegas diperintahkan sebagai berikut :

- (1) Pengusaha wajib member waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - (a) Istirahat anatar ajam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - (b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada dasarnya perlindungan hukum terhadap hak pekerja mendapatkan waktu istirahat dalam bekerja adalah untuk memberikan perlindungan agar pengusaha tidak melakukan eksploitasi terhadap tenaga pekerja secara terus-menerus tanpa henti, yang berdampak pada kesehatan pekerja. Pengaturan tentang pengaturan waktu bekerja dan hak istirahat ini apabila dikaji dari teori Immanuel Kant tentang pandangan individu sebagai makhluk yang otonom adalah sangat tepat. Di dalam ajarannya tentang etika dan imperatif

²⁰ Frans Magnis Suseno, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999, hlm. 73, lihat juga Asri Wijayanti, *Op., Cit.* hlm.79.

²¹ A. Masyur Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*, 1994, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 27.

²² Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm. 71.

kategoris dalam bukunya *Grundlegung*, mengatakan bahwa pada hakekatnya manusia adalah merdeka dan sederajat sejak dilahirkan.²³ Oleh karena itu setiap manusia tidak boleh diperlakukan secara sewenang-wenang.

Lebih lanjut Kant mengatakan bahwa segala sesuatu di dalam alam ini bekerja menurut hukum alam-hukum alam, akan tetapi hanya makhluk berbudi saja yang mempunyai kewenangan dan kemampuan untuk bertindak menurut gagasan atau pemikiran tentang hukum, yakni menuruti prinsip-prinsip tindakan. Rumusan otonomi bagi Immanuel Kant merupakan prinsip tertinggi kesesuaian. Prinsip otonomi langsung membawa manusia kepada ide kebebasan, manusia mentatati hukum moral karena hal itu merupakan ungkapan dari kodratnya sebagai pelaku yang mendasarkan tindakannya pada budi praktis.²⁴

Selanjutnya Kant mengatakan, bagi manusia keadaan yang manusiawilah yang menjadi tujuan dirinya sendiri, manusia bukan semata-mata alat atau sarana yang boleh diperlakukan sewenang-wenang. Di dalam setiap tindakan seseorang baik yang ditujukan kepada dirinya sendiri maupun orang lain, manusia harus dipandang sebagai tujuan. Posisi yang demikian ini berada di dalam kenyataan bahwa mempunyai gagasan tentang hukum yang secara sadar rela dan mau menentukan sendiri tindakannya berdasarkan prinsip-prinsip yang diyakininya.²⁵ Dengan demikian ajaran Immanuel Kant menunjukkan adanya hubungan yang erat antara hukum moral di satu pihak dan kebebasan di lain pihak, yaitu :

(a) Hukum morallah yang menjadi "*ratio*

cignoscendi" bagi kebebasan, artinya hukum morallah yang membuat manusia bahwa manusia itu bebas.

(b) Kebebasanlah yang menjadi "*ratio essendi*" untuk hukum moral, artinya kebebasanlah yang menjadi alasan mengapa hukum moral itu ada. Dengan kata lain; hukum moral itu perlu karena manusia adalah makhluk yang bebas. Bagi hukum moral, kebebasan manusia merupakan *the reason of existence*" bagi dirinya.

Pada tahapan penerapan dari pandangan yang bersifat filosofis dalam kajian hukum moral di atas, pengusaha harus sepakat bahwa setelah pekerja menjalankan pekerjaan selama 4 jam secara terus menerus harus diadakan waktu istirahat sedikitnya setengah jam lamanya. Waktu istirahat yang dimaksud tidak termasuk dalam jam kerja. Istirahat mingguan tidak selalu diberikan pada hari Minggu, tetapi dapat disesuaikan dengan kepentingan atau keadaan pekerjaan di perusahaan.

Tanggungjawab pengusaha yang harus dan telah menyediakan jaminan pemeliharaan kesehatan, tidak bisa dijadikan alasan untuk meniadakan waktu istirahat mingguan atau melakukan eksploitasi pekerja dalam bekerja tanpa memberikan waktu istirahat disela-sela melaksanakan aktifitas kerja. Istirahat tetap harus diberikan dalam bentuk istirahat yang ditanggihkan. Hari libur dimaksudkan agar pekerja mendapatkan kesempatan untuk ikut merayakan hari raya tertentu, sehingga materinya lebih kepada aspek

²³ Pandangan Immanuel Kant dalam Bernard L. Tanya, Yoan Simanjuntak dan Markus Y. Hage, *Teori Hukum*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2013, hlm. 77.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

kesejahteraan pekerja. Sedangkan istirahat minggu-an ditujukan agar buruh dapat memulihkan tenaganya setelah bekerja terus-menerus dalam beberapa hari dalam seminggu.

Penerapan pandangan Immanuel Kant, juga telah dilaksanakan Negara dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan yang secara kodratnya mengalami masa menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Hal yang berkaitan dengan itu di atur dalam Pasal 81 sampai Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁶

Bagi bangsa Indonesia UUD 1945 telah memberikan jaminan terhadap hak-hak asasi termasuk hak atas pengasilan yang layak bagi pekerja. Meskipun hubungan kerja berada pada ranah hukum privat, bahwa upah bisa dikehendaki sesuai kesepakatan pekerja dan pengusaha, namun Negara mempunyai kepentingan untuk melindungi warga negaranya dalam hal penentuan upah minimum. Hal ini adalah wujud tanggungjawab Negara dalam melindungi hak pekerja dapat hidup layak dalam memenuhi kebutuhan dasarnya.

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relative, tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.²⁷

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan, disatu pihak untuk menjamin standar kehidupan yang layak bagi

pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktifitas, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Dilain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perlunasan kesempatan kerja, serta mampu menaha laju inflasi.²⁸

Pekerja/buruh yang berpenghasilan rendah tidak akan mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai. Pekerja/buruh yang kurang protein akan menderita lesu darah dan tidak mampu bekerja secara optimal. Oleh sebab itu Upah pekerja/buruh harus layak dan terus ditingkatkan agar dapat meningkatkan kualitas hidup diri dan keluarganya. Peningkatan upah pekerja/buruh akan meningkatkan daya beli masyarakat pada umumnya, yang kemudian akan menggairahkan dunia usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah ditur dengan tegas tentang pengupahan. Negara telah menjamin tentang upah dengan sedemikian rupa sehingga dalam hubungan privat antara pekerja dan pengusaha tidak terjadi kesewenang-wenangan pengusaha dalam pembayaran upah kepada pekerja. Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah di jelaskan bahwa pengertian upah adalah :

“Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.”

²⁶ Lihat ketentuan Pasal 81-84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁷ Asri Wijayanti, *Op.,Cit.*, hlm.102.

²⁸ Adrian Sutedi, *Op.,Cit.*, hlm. 146.

Dan di dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 lebih rinci disebutkan tentang pengaturan pengupahan, yaitu :

- (1) Menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (10), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayarba pesangon; dan

k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Selanjutnya dalam Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan sebagai berikut :

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri dari :
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (10) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan /atau Bupati/walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Kenaikan upah yang tidak diikuti oleh kenaikan produktifitas para pekerja/buruh akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha. Peningkatan produktifitas bukan saja harus cukup mengimbangi kenaikan upah, tetapi harus juga mampu membuka peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang. Dengan demikian sistem pengupahan disatu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Tidak jarang dari sisi pengusaha terjadi persoalan-persoalan, diantaranya bahwa kebijakan tentang UMP sebenarnya menyulitkan pengusaha dalam memberi keadilan terhadap pekerja. Karena standar upah minimal yang ditetapkan akan menjadi rancu apabila disamaratakan, misalnya antara pekerja yang hanya bekerja sebagai buruh pupuk yang tugasnya hanya melakukan pemupukan di area perkebunan, dimana pekerja ini hanya mengenyam pendidikan tamat Sekolah Dasar atau Sekolah Menengah Pertama saja. Dibandingkan dengan pekerja yang tingkat pendidikannya jauh lebih tinggi dengan tanggungjawab pekerjaan yang lebih berat.

Menurut analisa penulis, kebijakan Negara dalam penetapan UMP urgensinya adalah dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada pekerja agar terpenuhi kebutuhan dasarnya. UMP yang didasarkan kepada komponen kebutuhan hidup layak dari satu orang pekerja ini tidak dapat diganggu gugat, karena jika seorang pekerja tidak terpenuhi kebutuhan dasarnya untuk tetap hidup tersebut tidak dipenuhi oleh pengusaha maka ia tidak mungkin bisa menjalani kehidupannya secara

layak. Sehingga pembayaran UMP tidak ada kaitannya dengan besar kecilnya tanggungjawab pekerjaan dari seorang pekerja maupun tinggi rendahnya tingkat pendidikan dari seorang pekerja. Hal ini harus dipahami oleh semua pengusaha. Jika pengusaha ingin memberikan penghargaan yang lebih kepada pkekerja berdasarkan prestasi kerja atau pendidikannya bisa ditambahkan dalam komponen upah yang lain, seperti dalam tunjangan-tunjangan.

UMP diperuntukkan hanya bagi pekerja lajang dan konsekuensinya apabila ada pekerja waktu tertentu yang sudah menikah pengusaha harus memberikan lebih dari UMP. Dalam penerapannya, hanya sedikit pengusaha yang memiliki kebijakan seperti itu. Selain itu belum ada jaminan pengusaha akan melakukan evaluasi upah berdasarkan masa kerja. Prakteknya, antara pekerja waktu tertentu yang baru bekerja dan yang telah lama bekerja, upah yang diperoleh tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Menurut penulis apabila ditelaah lebih jauh lagi, besarnya total upah pekerja adalah sedikit jika dibandingkan dengan biaya tak terduga yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, yang lebih dikenal dengan biaya intertain. Besarnya biaya intertain yang meliputi uang pelicin berbagai pengajuan ijin ke instansi pemerintah, uang ucapan terimakasih kepada pejabat dan aparat Negara yang bertugas mendorong pengusaha enggan untuk melihat struktur kenaikan upah. Indonesia memang sudah sangat terkenal sebagai Negara korup. Hampir di semua sektor kehidupan, apabila berurusan dengan instansi pemerintahan selalu tidak dapat terlepas dari biaya intertain yang tidak ada pengaturan

tertulisanya tetapi dalam kenyataan tidak bisa dipungkiri pasti ada. Untuk hal ini sangat dibutuhkan sangat diperlukan gerakan perbaikan moral secara nasional.

Untuk mengatasinya perlu dikaji kembali makna hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja adalah mantra usaha dari majikan sehingga harus diperlakukan secara manusiawi. Batasan perlakuan manusiawi adalah relative. Inti dari hubungan industrial pada prinsipnya adalah mencapai suatu tujuan. Tujuan pekerja untuk bekerja adalah dalam rangka mencapai peningkatan taraf kesejahteraan. Tujuan pengusaha dalam proses produksi adalah mencapai produktifitas yang tinggi dengan harapan akan diperoleh keuntungan yang tinggi. Namun jika upah yang diberikan masih di bawah UMP, hal ini jelas menimbulkan penderitaan terhadap pekerja maupun keluarganya. Pekerja tidak memiliki kesanggupan memenuhi kebutuhan dasarnya.

Dampaknya akan semakin sulit bagi pekerja mencapai tujuan hidup sejahtera yang diharapkan, sementara pekerja hidup di bawah standar kelayakan. Akan sangat sulit tercapai tujuan pembangunan nasional yang telah dirumuskan yakni mencapai masyarakat yang adil dan makmur, jika dalam penerapan upah pekerja masih terdapat penyimpangan dari pengusaha. Menurut penulis, hal ini jelas menyalahi hak asasi manusia, karena pemberian upah di bawah kriteria upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah mengakibatkan pekerja tidak bisa memenuhi kebutuhan dasarnya, tidak bisa hidup layak dan bisa merendahkan harkat dan martabat kemanusiaannya. Yang terjadi adalah

ketimpangan dan ketidakadilan antara pengusaha dan pekerja.

Adil merupakan kata yang abstrak. Para ahli hukum juga kesulitan mencari batasan tentang apa itu keadilan. Keadilan menuntut adanya tanggungjawab secara penuh atas perbuatan yang dilakukan. Dalam hal ini, pengusaha hendaknya dapat berbuat adil terhadap pemberian upah pekerjanya. Jangan hanya memberikan upah sebesar standar minimal yang ditetapkan pemerintah. Dapat ditafsirkan menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan lebih banyak dari UMP apabila diperoleh hasil yang lebih dalam pencapaian keuntungan dari hasil kerja pekerjanya. Untuk itu diharapkan pemerintah bisa menciptakan regulasi yang dapat menimbulkan dampak positif dan kondusif bagi iklim investasi, sehingga pekerja tidak melakukan mogok kerja. Kesadaran dan iktikad baik dari pengusaha menjadi kunci penting dari tujuan hubungan industrial. Perlu kiranya penulis merujuk kepada hadist Rosulullah Muhammad SAW. Yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi, yang berbunyi :

“Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya dan beritahukan lah upahnya sewaktu dia bekerja.”

Ketentuan hadist tersebut telah tercermin dalam isi undang-undang dengan memasukkan ketentuan dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 bahwa besarnya upah harus disepakati dan diperjanjikan dalam pembuatan Perjanjian Kerja yang menjadi landasan atau dasar adanya hubungan kerja.

Program Jamsostek lahir dan diadakan dan selanjutnya dilegitimasidalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sebagai pengakuan atas hak-hak pekerja dalam memperoleh jaminan sosial. Walaupun telah lahir Undang Undang Nomor 40 tahun 2014 tentang BPJS, namun terkait BPJS Ketenagakerjaan baru tahun depan masa efektifnya. Sehingga masih berlaku Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja. Adapun ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
- b. Jaminan Kematian (JK);
- c. Jaminan Hari Tua (JHT);
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Program jaminan sosial tenaga kerja sebagai pengejawantahan dari program K3 diwajibkan berdasarkan pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 bagi setiap perusahaan, yang memiliki criteria sebagai berikut :

- a. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja 10 orang atau lebih.
- b. Perusahaan yang membayar upah paling sedikit Rp.1.000.00,00 (satu juta rupiah) per bulan (walaupun kenyataannya tenaga kerjanya kurang Dari10 orang).

Dari ketentuan yang ada di atas jelas setiap pengusaha sebagaimana yang dimaksud oleh UUK yang telah mempekerjakan pekerja wajib menjamin jaminan sosial tenaga kerja atas para pekerjanya. Tidak hanya semata-mata yang merupakan pekerja waktu tak tertentu (pekerja tetap)

saja, namun juga harus mentertakan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja waktu tertentu di perusahaan tersebut.

Apapun alasan perusahaan, secara yuridis, perusahaan pasti mengetahui akibat hukum bagi perusahaan yang tidak menjalankan program jamsostek. Pengusaha dapat dikenai sanksi berupa hukuman kurungan selama-lamanya enam bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Apabila setelah dikenai sanksi tersebut pengusaha tersebut tetap tidak mematuhi ketentuan yang telah diklanggarnya, pengusaha dapat dikenai sanksi ulang berupa hukuman kurungan selama-lamanya 8 (delapan) delapan bulan dan dicabut izin usahanya. Pencabutan usaha apabila pengusahja melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Tidak memenuhi hak pekerja/buruh untuk mengikuti program jamsostek.
- b. Tidak melaporkan adanya kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada kantor Depnakertrans dan badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam (2 hari).
- c. Tidak melaporkan kepada Disnakertrans dan badan penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam (2 hari) setelah si korban dinyatakan oleh dokter yang merawatnya bahwa ia telah sembuh, cacat, atau meninggal dunia;
- d. Apabila pengusaha melakukan pentahapan kepesertaan program Jamsostek, tetapi melakukan juga pentahapan pada program jaminan

kecelakaan kerja (program kecelakaan kerja mutlak diberlakukan kepada seluruh pekerja/ buruh tanpa terkecuali).

Hal di atas telah di atur dalam pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan pasal 27 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 pada pengusaha dapat dikenai sanksi ulang berupa hukuman kurungan selama-lamanya delapan bulan dan apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Tidak mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada badan penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya;
- b. Tidak memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri;
- c. Tidak menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jamsostek kepada badan penyelenggara;
- d. Menyampaikan data yang tidak benarsehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jamsostek
- e. Menyampaikan data yang tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan oleh badan penyelenggara;

- f. Apabila pengusaha telah memotong upah pekerja untuk iuran program jamsostek, tetapi tidak membayarkannya kepada badan penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan.

Pemberian jaminan sosial tenaga kerja sangat penting mengingat pekerja sewaktu-waktu dapat mengalami sakit atau kecelakaan kerja. Keberadaan pengaturan jamsostek sebenarnya justru memberikan kemudahan terhadap perusahaan dalam memberikan kepastian terhadap terjaminnya kesehatan dan keselamatan pekerja. Namun karena status mereka adalah pekerja waktu tertentu, pengusaha tidak mungkin mengurus para pekerja waktu tertentu dalam mendapatkan Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kematian (JKm). Hal ini dikarenakan masa kerja mereka yang sangat terbatas, yakni 2 (dua) tahun atau dapat dilakukan pembaharuan dengan perpanjangan PKWT 1 tahun lagi setelah masa tenggang 30 hari. Hal ini juga dengan resiko sebelum masa 2 tahun yang ada, pekerja mengundurkan diri secara sepihak. Sehingga yang dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan jaminan sosial tenaga kerja berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Jaminan sosial merupakan konsep universal bagi redistribusi pendapatan, sehingga menjadi program publik yang diselenggarakan berdasarkan undang-undang. Demikian pula penunjukan badan penyelenggaranya harus didasarkan pada undang-undang karena merupakan

badan otonomi yang mandiri, memiliki akses *law enforcement* serta berorientasi nirlaba.²⁹

Menyadari pentingnya jaminan sosial dalam redistribusi pendapatan, jaminan sosial merupakan hak setiap warga negara bahkan termasuk warga negara asing yang menetap. Pelanggaran terhadap pelaksanaan jaminan sosial berarti pelanggaran terhadap hak asasi manusia (HAM).³⁰

Ketentuan di atas sebagaimana telah disebut dalam ketentuan *Declaration of Human Rights 1948*, bahwa hak-hak asasi yang tidak boleh dilanggar meliputi:

- (1) *The rights to to life;*
- (2) *The freedom from torture and other ill-treatment;*
- (3) *The freedom from slovery servitude; and*
- (4) *The imposition of retroactive final laws.*

Menurut penulis masalah yang menyangkut dengan hak-hak asasi yang tidak boleh dilanggar, sudah merupakan bagian dari hukum positif Indonesia. Meskipun UUD 1945 tidak mengatur secara lengkap hak-hak asasi manusia, akan tetapi hak untuk hidup, hak persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dan pendapat telah dijamin dalam konstitusi. Di samping itu sebagai anggota PBB, Indonesia terikat dengan dengan deklarasi universal hak asasi manusia.³¹

Atas dasar prinsip penghormatan terhadap hak asasi manusia, hakikat keberadaan dan dasar-

dasar hak-hak asasi manusia semata-mata untuk kepentingan manusia sendiri, artinya setiap manusia atau segenap individu dapat menikmati hak asasinya sekaligus mengormati martabat kemanusiaannya. Karenanya nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu bangsa harus dipakai sebagai landasan utama dalam setiap kebijakan dan pembentukan hukum.

Hal ini sesuai dengan teori Del Vaschio yang mengatakan bahwa manusia adalah *ius juridicus* (manusia hukum), karena hukum dan manusia senantiasa bersatu dan tidak dapat dipisahkan.³² Oleh karena itu dalam setiap pembentukan hukum aspek perlindungan terhadap hak asasi manusia menjadi salah satu bahan pemikiran bagi pembuatnya.

Dalam tataran praktek pelaksanaan hukum ketenagakerjaan belum sepenuhnya efektif dan masih banyak terjadi penyimpangan. Namun dari berbagai ketidaksesuaian aturan dengan penerapan hukum ketenagakerjaan, dimana hal yang lebih substansi dari pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni terhadap obyek pekerjaan yang diperjanjian dalam PKWT adalah merupakan pekerjaan inti dari pekerjaan inti. Sehingga jenis pekerjaan yang dipekerjakan kepada pekerja waktu tertentu adalah pekerjaan yang termasuk dalam proses produksi.

Sedangkan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah disebutkan bahwa :

²⁹ Adrian Sutedi, *Op.,Cit.*, hlm.180.

³⁰ Adrian Sutedi, *Ibid.*

³¹ Meskipun Indonesia belum meratifikasi konvensi tentang hak sipil dan hak politik, tidak berate Indonesia boleh melanggar hak-hak asasi tersebut, karena konvensi ini telah menjadi *Internasional customary law* dimana Indonesia mempunyai kewajiban moral untuk mengormati dan melindunginya. Tingkah laku bermoral tidak saja berkaitan dengan sikap baik, melainkan juga merupakan tingkah laku atau sikap yang mengandung makna dan isi adanya kepedulian dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Persoalan moral selalu berbobot karena langsung menyentuh persoalan mendasar yang terkait dengan penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia, termasuk pengormatan terhadap hak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

³² Bernard L.Tanya,dkk., *Op.,Cit.* hlm 185.

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu :
 - 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) bulan;
 - 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 diperbaharui.
- (4) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya

secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

- (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (10), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat 6 (enam) 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.

Kemudian di dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga telah ditegaskan tentang larangan masa percobaan untuk pekerja waktu tertentu, sebagaimana berikut ini :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Dari ketentuan di atas, dapat dengan jelas dikatakan bahwa dalam penerapan PKWT di provinsi Riau telah banyak terjadi penyimpangan,

karena pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja waktu tak tertentu tersebut termasuk jenis dan sifat pekerjaan yang dilarang dipekerjakan untuk pekerja waktu tertentu. Konsekwensi hukum dari tidak benarnya obyek pekerjaan yang dilakukan akan berakibat perjanjian tersebut batal demi hukum, dan hubungan kerja dengan sendirinya akan berubah menjadi pekerja waktu tak tertentu (PKWTT).

Dalam penerapan hukum ketenagakerjaan tidak lepas dari peran pemerintah yang bertindak sebagai pengawas dalam hubungan kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah tidak melakukan tindakan pengawasan secara persuasif dengan mengecek data yang dilaporkan oleh pengusaha. Kemungkinan manipulasi terhadap data sangat besar. Sehingga pemerintah dalam hal ini kepanjangan tangannya adalah dinas tenaga kerja harus melakukan pengecekan terhadap riil di lapangan terkait pelaksanaan hubungan kerja.

“Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan.”³³

“Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara

regional/wilayah provinsi atau kabupaten kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Dalam penetapan upah minimum masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan dimasing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah daerah yang tidak sama.”³⁴

Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan normatif ini mengartifimasi konstitusionalitas hak atas pekerjaan (*right to work*)³⁵ sebagai hak asasi manusia (HAM).

Secara prinsip pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitik beratkan akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, stnis dan sebagainya, sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan serta masa depan mereka. Konsekuensinya adalah negara wajib memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan kerja berikut juga memberikan ruang aktualisasi kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan.

Banyaknya jumlah angkatan kerja produktif serta terbatasnya peluang pekerjaan semakin menambah keprihatinan tersendiri bagi Indonesia. Tidak jarang jika melihat pekerja yang berada dalam

³³ Adrian Sutedi, *Op.,Cit.*, hlm. 142.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Right to work* lebih menekankan akses pada pekerjaan. Akses ini produktif, terbuka luas dengan kebebasan dan tanpa diskriminasi. Pedoman umum yang digunakan adalah konvensi kebijakan pekerjaan (*Employment Policy Convention*) tahun 1964 Nomor 122 yang diadopsi pada 9 Juli 1964 oleh Konferensi Umum Organisasi Buruh Internasional pada sidang ke -48. Konvensi yang berlaku efektif sejak 15 Juli 1966 ini menggariskan tiga hal pokok yang menjadi tujuan kebijakan pekerjaan, yakni : (1) *there is work for all who are available for and seeking work*; (2) *Such work is as productive as possible*; (3) *there is freedom of choice of employment and the fullest possible opportunity for each worker to quality for, and to use his skill and endowment in, a job for which he is well suited, irrespective of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin*. Lihat United Nations, Human Rights; A Compilation of International or Instruments. vol.I (Second Part) Universal Instruments, sebagaimana di akses dalam www1.umn.edu. tanggal 27 November 2014.

posisi subordinatif yang kuat membuat hubungan menjadi tidak seimbang dan menjadikan posisi pekerja lemah. Eksistensi, status dan penghasilan dari kerja yang mereka lakukan muncul sebagai konsekuensi dari ketidakberdayaan. Upah di bawah standar hidup jelas mengerdikan pola pikir dan perilaku yang rasional di tengah pekerjaan yang berat dan menguras energy yang tidak sedikit. Ketidakseimbangan tersebut menjadi semakin sempurna dengan lemahnya peran negara dalam memberikan perlindungan kepada nasib dan masa depan mereka. Terhadap hasil penelitian ini, penulis berani mengatakan, bahwa tidak berjalannya PKWT sebagaimana sudah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di provinsi Riau karena pemerintah tidak bekerja.

Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan HAM. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya. Hak atas pekerjaan telah digariskan dalam *Declaration of Human Right*³⁶ yang berbunyi sebagai berikut :

- (1) *Everyone has right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and protection against unemployment;*
- (2) *Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work;*
- (3) *Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection;*
- (4) *Everyone has the right to form and to Join trade unions for the protection of his interests.*

Atau dapat diterjemahkan sebagai berikut :

- (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik, dan berhak atas perlindungan dari pengangguran;
- (2) Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pegngupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama;
- (3) Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya dan keluarganya, suatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; dan
- (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.³⁷

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan aplikasi mandate dari eksestensial manusia. Pekerjaan dapat dipilih secara bebas. Pendapatan dari kerja harus diberikan secara baik yang memberikan pengaruh positif bagi kelangsungan hidup dan tanpa diskriminasi. Sehingga Declaration of Human Rights dari semula sudah membewrikan penegasan normatif tentang pentingnya hak mendapatkan pekerjaan.

Terdapat 180 konvensi dan rekomendasi ILO yang secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan. Keseluruhan konvensi itu setidaknya memuat jaminan perlindungan

³⁶ Dapat diakses pada www1.umn.edu.

³⁷ *United Nations, Human Rights; A Compilation of Internatioanl Instrument*, bisa diakses di www1.umn.edu.

terhadap hak atas pekerjaan yang fundamental, yakni, *rights to equal pay and equal work* (hak atas kesamaan upah dan kesamaan kerja); *right to freedom from discrimination in the workplace* (hak untuk bebas dari diskriminasi); *right to abolition of child labor* (hak untuk penghapusan pekerja anak); dan *right to freedom from forced or compulsory labor* (hak untuk bebas dari kerja paksa).³⁸

Ketentuan hukum internasional di atas telah menegaskan bahwa kesemua hak yang melandasi terpenuhinya hak atas pekerjaan dan lebih dari itu memberikan kepastian atas jaminan keselamatan dan kesehatan di dunia kerja. Dengan ini juga membuktikan hak atas pekerjaan berada pada posisi strategis menjadikan manusia sebagai makhluk yang bermartabat, bukan sebagai obyek pesakitan atas nama dunia kerja.

Kehidupan kaum pekerja waktu tertentu semakin terlihat dari rendahnya fasilitas kesehatan dan keamanan kerja. Yang mana dua hal tersebut memberikan pengaruh yang besar dalam penguatan kualitas sumber daya pekerja. Mereka seolah terjebak dalam kehidupan yang dihegemoni oleh kapitalisme. Suasana tidak berdaya para pekerja waktu tertentu membuat mereka menerima kondisi yang pahit. Hidup dalam serba kekurangan dan memprihatinkan. Alokasi waktu bekerja tidak sebanding dengan jaminan kesehatan, keamanan, pendidikan, masa depan, dan hari tua mereka. Seharusnya perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja memberikan pengaruh penting dalam upaya pencapaian standar kehidupan layak dan bermartabat.

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal

59 di dalam pelaksanaannya di provinsi Riau tidak efektif karena selain pengawasan dari pemerintah tidak berjalan, juga disebabkan oleh faktor kebutuhan lapangan pekerjaan pada kenyataannya lebih terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tetap. Konsekuensi dari status hukum pekerja akibat pekerjaannya merupakan bagian inti dari proses produksi juga di dalam penerapannya tidak berjalan, sebab pengusaha tetap berpatokan kepada waktu 2 tahun dan pembaharuan untuk perpanjangan masa PKWT selama 1 tahun. Dalam praktek masa tenggang 30 hari yang diwajibkan oleh undang-undang juga lebih banya di abaikan, sebab pekerja tidak menginginkan kehilangan penghasilan karena tidak bekerja selama satu bulan.

Menurut penulis, pengaturan yang tidak efektif di atas perlu dikaji ulang dengan mengedepankan kepentingan dari ke dua belah pihak. Sebuah aturan tidak akan mungkin bisa berjalan apabila tidak mencerminkan kebutuhan hukum dari masyarakat. Jika pembuat undang-undang bermaksud memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu dengan batasan waktu bekerja, maka rentang waktu yang diberikan menurut penulis layak dengan waktu maksimal 2 (dua) tahun tanpa ada permakluman lagi. Sehingga mau tidak mau setelah 2 tahun jika pengusaha tetap akan memakai pekerja dalam hubungan kerja wajib menaikkan statusnya sebagai pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan menjamin semua hak-hak melekat padanya.

Walaupun ukuran keadilan sangat relatif, namun telah ada ukuran-ukuran umum yang menjadi patokan terhadap keadilan dan perlindungan HAM dalam hubungan kerja. Masa

³⁸ Lihat lebih lanjut di www.ilo.org.

tenggang 30 hari sangat tidak efektif dan merugikan pekerja jika diterapkan. Maka menurut penulis pengaturan masa tenggang tersebut perlu dikaji ulang untuk titiadakan dalam pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun meskipun demikian yang lebih penting lagi adalah kearifan dan iktikad baik dari pengusaha sebagai pemegang kunci dari hubungan kerja. Meskipun Undang-Undang telah member waktu maksimal, bukan berarti pengusaha tidak memiliki kesempatan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak buruh lebih dini dengan memilih waktu minimal. Untuk mengetahui seorang pekerja memiliki kemampuan bekerja, memiliki dedikasi terhadap perusahaan, tidak harus membutuhkan waktu dua tau tiga tahun. Jika dalam waktu satu tahun pengusaha telah memiliki keyakinan terhadap kinerja pekerja, seharusnya ketika masa perjanjian kerja yang pada umumnya dibuat pertahun, langsung menaikkan statusnya menjadi pekerja waktu tak tertentu (PKWTT). Hal ini akan merangsang produktifitas dan motifasi kerja menjadi lebih baik, sebab pekerja akan lebih gigih bekerja dengan harapan kepastian statusnya sebagai pekerja bisa diraih tanpa harus menunggu waktu yang lama.

Hukum dapat dijalankan sangat dipengaruhi oleh budaya hukum dari kesadaran hukum masyarakat. Budaya hukum yang baik sangat dipengaruhi oleh kesadaran hukum yang tinggi. Hukum ketenagakerjaan telah dibuat sedemikian rupa untuk menjamin terjaminnya hak-hak pekerja dalam hal ini adalah pekekja waktu tertentu. Kesadaran hukum akan menjadi barang mahal apabila faktor bergerak dalam menentukan efektif

dan tidak efektifnya sebuah produk hukum tetap mencari celah pembenar dalam melakukan hal-hal yang melanggar hak asasi pekerja.

Hukum hanya akan efektif apabila mencerminkan kebutuhan hukum di masyarakat. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai perwujudan perlindungan terhadap HAM juga penting untuk mempertimbangkan fakta logis di lapangan. Harus berimbang di dalam memberi perlindungan hukum yang adil bagi pengusaha sebagai pihak pemberi kerja, sebab pengusaha juga bagian dari warga negara yang berhak mendapatkan perlindungan hukum. Jika ketentuan Pasal 59 terkait jenis dan sifat pekerjaan untuk pekerja waktu tertentu tidak dikaji ulang, maka akan ada 2 kemungkinan, pertama; ketentuan ini tidak efektif dalam praktek hubungan kerja, kedua; menjadi berkurangnya jumlah lapangan kerja yang ada, karena pengusaha hanya pengoptimalkan pekerja tetap yang ada, dampaknya adalah bertambahnya angka pengangguran.

Pemerintah harus berbenah diri dengan mengoptimalkan kembali kinerjanya dalam memberikan pengawasan terhadap hubungan kerja dengan melakukan jemput bola untuk melakukan cek dan ricek terhadap laporan dari pengusaha terhadap perjanjian kerja yang berlangsung di perusahaan. Harus mulai tempatkan diri sebagai pengawas yang bersih dan berwibawa dan tidak melakukan kerjasama dengan pengusaha yang imbasnya sangat merugikan kepentingan pekerja. Harus disadari bahwa hubungan pekerja dan pengusaha dalam simbiosis mutualisme. Pekerja tanpa pengusaha menjadi tidak bermakna apa-apa, sebab pekerja menggantungkan mata pencaharian

untuk kelangsungan hidupnya dari pengusaha, sementara pengusaha tanpa pekerja juga menjadi sia-sia sebab proses produksi tidak akan pernah terlaksana.

C. Penutup

Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengusaha telah mengabaikan batas waktu maksimal yang diperkenankan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang masa waktu PKWT. Pemberian Hak-hak pekerja waktu tertentu seperti upah, jam kerja maupun jaminan sosial tenaga kerja juga masih belum memenuhi harapan. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap hak asasi pekerja sebagai warga negara Indonesia yang hak-hak dasarnya telah dilindungi di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan RI. Kendala dalam pelaksanaan PKWT menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terletak pada dua hal, pertama faktor aturan tentang pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Pengusaha tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan. Sebagian besar jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan adalah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap. Sehingga dalam hal ini telah terjadi penyimpangan yang cukup fatal terhadap pasal 59

Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang diakibatkan oleh obyek pekerjaan yang dilarang oleh ketentuan undang-undang untuk PKWT. Menilik dari fakta tersebut seharusnya pekerja waktu tertentu telah beralih statusnya menjadi PKWTT, karena mereka telah melakukan pekerjaan yang sifatnya tetap. Faktor kedua, pembiaran terhadap penyimpangan ketentuan PKWT dalam hubungan kerja, yang menurut penulis disebabkan oleh dua hal, yang pertama, penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh lemahnya aturan itu sendiri. Pada pasal yang dimaksud hanya berisi ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan ketentuan-ketentuan tersebut tidak disertai dengan ancaman hukuman atau sanksi negara bagi yang melanggarnya dalam ketentuan pidana maupun sanksi administratif. Kedua, sangat longgarnya pengawasan pemerintah terhadap kenyataan di lapangan. Dalam pemberian hak-hak pekerja waktu tertentu maupun pada penerapan jenis perjanjian tersebut di atas.

Hendaknya penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja dalam prakteknya membutuhkan iktikad baik (*good faith*) dari pengusaha di dalam memberikan hak-hak pekerja waktu tertentu. Sudah seharusnya pemberian hak-hak yang wajar dan layak sesuai ketentuan hukum yang ada merupakan penghormatan kepada harkat dan martabat pekerja sebagai manusia. Seharusnya pengusaha menempatkan posisi pekerja sebagai bagian terpenting dalam berjalannya proses produksi, sehingga sudah sewajarnya

Pengusaha tidak setengah hati dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada pekerjanya.

Oleh karena dalam implementasi pengaturan tentang obyek pekerjaan pekerja waktu tidak tertentu di dalam Pasal 59 dalam praktek tidak efektif dan sulit untuk dilaksanakan, yang disebabkan oleh aturan terkait, bahwa selain tidak disertai sanksi yang tegas terhadap pelanggarannya, juga tidak mencerminkan kebutuhan kerja yang ada.

Sehingga menurut penulis, jika negara tetap memberlakukan pasal ini sebagai wujud perlindungan negara terhadap HAM, maka ketentuan dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlu untuk ditinjau kembali dengan memuat ketentuan pidana maupun sanksi administratif yang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh subyek hukum ketenagakerjaan yang melakukan hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press, 2004.
- Djumaldi, F. X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2010.
- Effendi, A Masyur. *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*. Surabaya : Bina Ilmu, 1987.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Adytia Bhakti, 2003.
- Nasution, Bahder Johan. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*. Bandung: Mandar Maju, 2004.
- Rawls, John. *Teori Keadilan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Suseno, Frans Magnis. *Franz Magnis Suseno, Etika Politik; Prinsip-Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1987.

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Tanya, Bernard L, Yoan Simanjuntak dan Markus Y.Hage. *Teori Hukum*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2013.

Tunggul, Setia Hadi. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Harvavindo, 2009.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika, 2006.

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 39 tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 Tentang jaminan Sosial tenaga Kerja
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Jaminan Kesehatan Nasional

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2014 Tentang BPJS

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012

Artikel/Koran/Internet

Fithriatus Shalihah, Riau Pos, *Outsourcing dalam Hukum Indonesia*, tanggal 22 Juni 2012, atau dalam Fithriatus Shalihah, riaupos.co/opini.php?act+full1023&kat1#.Urt3r91WnM

Rajagukguk, H. P. "*Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination).*" *Makalah*, 2000: 3.

www.ilo.org, mengunggah tentang konvensi-konvensi organisasi buruh dunia.

www1.umn.edu, mengunggah tentang isi *Deklarasi of Human Rights 1948. United Nation, Human Right a Compilation of International Instrument. International Labour Organization (ILO) Convention.*