

Efektivitas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Suhenda
Akademi Maritim Jakarta Raya
hendrachan.uj@gmail.com

Abstrak

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Baladhika Karya Raharja. Rumusan Masalah bagaimana efektivitas pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Baladhika Karya Raharja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui efektifitas pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kegunaan penelitian dapat memberikan informasi tentang efektifitas pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian Yuridis Normatif dan Yuridis Empiris. Hasil penelitian bahwa efektivitas pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu belum mendapatkan hasil yang maksimal, karena di dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masih multitafsir norma dan inkonsistensi pasal-pasal mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dan ada beberapa faktor lainnya masih perlu diperbaiki. Kesimpulan bahwa ada lima factor sebagai acuan untuk melihat efektif pelaksanaan perjanjian tersebut yaitu faktor hukumnya sendiri, penegak hukum, sarana atau fasilitas, masyarakat dan kebudayaan.

Kata Kunci : Efektivitas, pelaksanaan, perjanjian kerja, waktu tertentu.

Effectiveness of Implementing Specific Time Work Agreements Based on The Law Number 13 Year 2003 Regarding Employment

Abstract

Implementation of Specific Time Work Agreements Under Law No. 13 of 2003 concerning Manpower at PT. Baladhika Karya Raharja. Problem formulation of how the effectiveness of the implementation of certain time work agreements at PT. Baladhika Karya Raharja based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The purpose of this study is to determine the effectiveness of the regulation of certain time employment agreements based on Act Number 13 of 2003 concerning Labor. The usefulness of research can provide information about the effectiveness of the regulation of certain time work agreements based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment. The research methods are Normative Juridical and Empirical Juridical. The results of the research show that the effectiveness of the implementation of the work agreement for a certain time period has not yet gotten maximum results, because in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower is still a multi-interpretation of the norms and inconsistencies of the articles regarding certain time work agreements and there are several other factors that still need to be corrected. The

conclusion that there are five factors as a reference to see the effective implementation of the agreement are the legal factors themselves, law enforcement, facilities or facilities, society and culture.

Keyword: *Effectiveness, implementation, work agreements, certain time.*

I. Pendahuluan

Sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia didominasi oleh ketentuan-ketentuan hukum yang tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dan hal ini membuktikan bahwa peran Pemerintah di bidang ketenagakerjaan sangat dominan.

Berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk menentukan berbagai kebijakan melalui perundang-undangan tersebut. Terjadinya suatu peristiwa hukum khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, dapat ditentukan suatu keabsahannya melalui perjanjian dari Pemerintah. Dan fungsi suatu peraturan perundang-undangan merupakan sebagai standarisasi baik standar minimum maupun standar maksimum (Aloysius Uwiyono, 2001: 44).

Dalam upaya memberikan perlindungan kepada masyarakat, maka pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan, yaitu disyahkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu yaitu dalam Pasal 56 – 59. Adapun yang tertera dalam pasal tersebut, dapat dikatakan secara umum bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak ada masa percobaan, dan hal ini hanya berlaku untuk pekerjaan bersifat sementara, misalnya yang berhubungan dengan produk atau produk dalam percobaan. Jenis Pekerjaan ini berlaku paling lama dua tahun, dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu satu tahun.

Adapun bagi Pengusaha yang ingin memperpanjang perjanjian tersebut harus memberitahukan secara tertulis sebelum masa perjanjian kerja berakhir, atau paling lama tujuh (7) hari sebelum perjanjian tersebut berakhir. Jika tidak terpenuhi ketentuan tersebut, maka harus berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau pekerja diangkat menjadi karyawan tetap.

Hukum atau suatu peraturan dapat dinilai pertama dari sisi normatif yaitu berupa kumpulan norma atau aturan yang mengikat hubungan anatar individu dalam masyarakat dan kedua hukum dapat dilihat dari fenomena social yaitu berupa interaksi antara norma dalam masyarakat dengan faktor sosial yang saling mempengaruhi. (Soemitro, 1983:14).

Hal tersebut sependapat dengan, Soetandyo Wignjosoebroto, bahwa hukum atau suatu peraturan tidak terbatas pada perangkat norma atau kaidah, akan tetapi hukum juga merupakan fakta sosial yang terjadi di dalam masyarakat. Oleh karena itu bahwa hukum selain sebagai *law as what it is in the books*, tetapi hukum juga sebagai *law as what is (functioning) in society*. (Soetandyo Wignjosoebroto, 2002:3).

Dengan demikian, secara substansi bahwa hukum merupakan suatu kekuatan sosial yang ada di dalam masyarakat dan hasil dari bekerjanya suatu hukum dapat dilihat efektif atau tidak efektif.

Berdasarkan hal tersebut, kajian ini membandingkan antara ketentuan yang ada dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan implementasinya, dengan studi kasus di PT. Baladhika Karya Raharja. Permasalahannya dapat di rumukan diantaranya sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Baladhika Karya Raharja?
- b. Bagaimanakah efektifitas pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

Tujuan penelitian untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Baladhika Karya Raharja dan mengetahui efektifitas pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Adapun Metode Penelitian yang digunakan ialah, Yuridis-Empiris dan Empiris Normatif. Hal dimaksud dirumuskan sebagai berikut: (1) Yuridis Normatif, penelitian dalam penulisan tesis ini menggunakan atau mengacu pada

norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan pemerintah, peraturan menteri dan keputusan pengadilan serta yurisprudensi. (2) Yuridis Empiris, penelitian ini melihat atau mengkaji dalam masyarakat Indonesia dan negara lain dan apa yang dikehendaki oleh masyarakat yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

II. Pembahasan

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Baladhika Karya Raharja

Indonesia saat ini sedang menghadapi tenaga kerja yang produktif untuk mendapatkan lapangan pekerjaan. Pemerintah dalam menghadapi hal tersebut mengoptimalkan dalam bidang infrastruktur di berbagai lini. Oleh karena itu pihak pengusahapun dapat menerapkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. (PKWT).

Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh pengusaha pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi pengusaha dan juga pekerja. Dimana PKWT memiliki peranan yang cukup besar, baik terhadap pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena PKWT tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat (*azas pacta sunt servanda*) bagi pengusaha dan pekerja. Isi dari PKWT tersebut telah mengatur ketentuan-ketentuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerja dan pengusaha berupa hak dan kewajiban (Soedarjadi, 2009:37).

Namun, pelaksanaan isi dari PKWT kerap tidak dijalankan dengan baik, dimana pelaksanaan isi perjanjian tersebut berjalan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Akibatnya hak-hak dari pekerja dilanggar. Apabila terjadi pelanggaran terhadap pelaksanaan PKWT maka perjanjian kerja tersebut tidak ada atau batal demi hukum menjadi PKWTT. Dimana pekerja yang terikat PKWT mendapatkan perlindungan hukum seperti pekerja yang terikat PKWTT.

Perlindungan hukum merupakan hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas

dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

International Labour Organization (ILO), bahwa perlindungan hak-hak pekerja/buruh yaitu sesuai dengan konferensi perburuhan tahun 1988 yang mengadopsi deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja (Masitah Pohan, 2008:93). Adapun hak-hak pekerja tersebut yaitu (Konvensi ILO, Nomor 189):

1. Kebebasan berserikat dan pengakuan yang tegas atas hak atas perlindungan bersama;
2. Penghapusan semua bentuk kerja paksa;
3. Penghapusan yang tegas atas buruh anak;
4. Penghapusan diskriminasi dalam kesempatan kerja dan hubungan kerja.

Dalam UU Ketenagakerjaan:

Pasal 5 : *“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”*.

Pasal 6 : *“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”*.

Berdasarkan penjelasan dalam pasal-pasal UU tersebut di atas, maka pekerja mendapatkan hak untuk memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberikan hak dan kewajiban tersebut kepada pekerja/buruh tanpa diskriminasi, dan membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, serta pekerja yang terikat PKWT maupun pekerja PKWTT. Hak tersebut yaitu :

1. Hak Atas Upah

Hak atas upah, berdasarkan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan bahwa: *“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Sedangkan Upah dalam Pasal 1 butir 30 bahwa:

“Upah adalah hak pekerja/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 dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Selain itu, bahwa pengertian upah yaitu sejumlah imbalan yang diterima oleh pekerja/buruh hasil dari bekerjanya dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga secara wajar, yang meliputi sandang, pangan dan papan. Sedangkan penghasilan pekerja yaitu sejumlah penghasilan dalam satuan waktu tertentu yang di dalamnya termasuk: gaji pokok, tunjangan, premi-premi, lembur, THR, bonus serta fasilitas lainnya. (Soedarjadi, 2009:34P).

Upaya perlindungan terhadap pekerja, dalam hal pengupahan, telah diatur dalam Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

- 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 hak 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 proposional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pemerintah Indonesia telah mengatur tentang pembayaran upah minimum, hal ini sangat penting sebagai kebijakan social. Upah minimum ini didasarkan atas pertimbangan kepada kebutuhan hidup layak dan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi (Agusmidah, 2012:21).

2. Hak Jaminan Sosial Pekerja

Hak jaminan sosial pekerja. Setiap pekerja akan menghadapi resiko dalam bekerja maka pekerja perlu suatu instrument atau alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko yang disebut jaminan sosial.

Sedangkan *International Labour Organization* (ILO), bahwa jaminan sosial merupakan sistem perlindungan untuk warganya dalam berbagai usaha untuk menghadapi resiko baik bidang ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan atau berkurangnya penghasilan serta memberikan pelayanan berupa medis dan atau jaminan keuangan untuk tunjangan keluarga dan anak. (Adrian Sutedi, 2009:180-181).

Pada tahun 2002, ILO merampungkan proyek *Restructing of Social Security in Indonesia* yang merekomendasikan perbaikan kelembagaan terutama Jamsostek dan mengkaji opsi-opsi menyangkut program tunjangan termasuk (Masitah Pohan, 2008:101-102):

- a. Kelayakan untuk menggantikan skim jaminan hari tua yang ada sekarang dengan skim pensiun asuransi sosial yang akan membayar uang pensiun secara bulanan kepada para pensiunan;
- b. Perbaikan dalam skim kecelakaan kerja memperkenalkan pensiun untuk keadaan darurat jangka panjang untuk mereka yang cacat permanen dan kematian akibat kecelakaan kerja;
- c. Kelayakan untuk mengubah kewajiban pengusaha membayar tunjangan melahirkan menjadi tunjangan asuransi sosial dengan menggunakan sumber dana yang sama dengan yang dikeluarkan pengusaha selama ini sebagai upaya mengelak dari dan menghindari diskriminasi terhadap pekerjaan perempuan;
- d. Kelayakan untuk menerapkan skim asuransi tunjangan pengangguran yang berpotensi mengurangi krisis ekonomi di masyarakat dan mengurangi tingkat pengangguran;
- e. Kelayakan untuk mendapatkan skim bantuan sosial membentuk jaring pengaman sosial dasar bagi kelompok miskin yang paling rentan, suatu program yang di danai oleh pemerintah di level;
- f. Studi khusus untuk merumuskan opsi-opsi kebijakan perluasan jangkauan untuk mereka yang selama ini belum mencakup seperti mereka yang bekerja di perusahaan-perusahaan kecil, sektor informal dan mereka yang membukan usaha sendiri atau bekerja sendiri;

- g. Penilaian asuransi atas program Jamsostek dan anggaran sosial yang menganalisis dan memproyeksikan biaya sosial secara keseluruhan terhadap pendapatan yang bisa diperkirakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, hal-hal yang dilakukan oleh ILO dapat dilihat bahwa untuk mencapai suatu program perlindungan sosial yang komperenshif di Indonesia dalam jangka panjang masih perlu perluasan penyediaan asuransi sosial yang lebih baik ke semua sektor perluasan penyediaan asuransi sosial yang lebih baik ke semua sektor formal dan menyediakan tunjangan jaminan sosial yang lebih berarti yang akan menyediakan dukungan pembiayaan yang wajar untuk seluruh pekerja bila terjadi gangguan kerja (sakit, cedera, cacat, persalinan, melemahnya daya tahan, pensiun dan sebagainya) yang didasarkan kepada kepedulian sosial untuk meminimalisasi dampak kesenjangan yang terjadi di masyarakat Indonesia (Masitah Pohan, 2008:103).

Oleh karena itu, ada beberapa aturan baik di dalam UU Ketenagkerjaan dan UU Jamsostek sendiri telah mengatur tentang jaminan sosial, yang mengatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan jaminan sosial. Jaminan sosial ini diberikan kepada pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, termasuk pekerja pekerja kontrak.

3. Hak Atas Keamanan Pekerja

Hak atas keamanan pekerja, yaitu para pekerja mendapatkan perlindungan selama bekerja agar terhindar dari kecelakaan dan juga memberi perlindungan terhadap asset perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan diwajibkan untuk membuat peraturan tentang hal tersebut dan pekerja/buruh harus mentaatinya. Adapun tujuan peraturan tersebut guna menjaga keamanan pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan. Peraturan tersebut disebut Peraturan Keamanan Kerja. Hal ini sebagai upaya untuk menciptakan keadaan aman bagi pekerja, karena rasa keamanan dalam bekerja sangat diperlukan untuk mendapatkan motivasi dan mengerjakan pekerjaan dengan baik. (Moekijat, 2010:27).

Setiap perusahaan yang menjaga keselamatan kerja, itu merupakan wujud perusahaan telah melaksanakan aturan atau mentaati sebagaimana mandat dari pemerintah melalui disyahnannya UU No. 1 Tahun 1070 Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Program-program yang terdapat dalam UU tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja dari pekerja/buruh lebih produktif sehingga dapat menghasilkan produk dari suatu perusahaan semakin baik. (Hary Siregar, 2005:1).

Tujuan UU Keselamatan Kerja yaitu sebagai upaya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh pada saat di tempat bekerja, agar mencegah, mengurangi dan efisien dalam produksi. (Moekijat, 2010:99).

Dasar hukum dari UU Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yaitu UUD 1945 Pasal 27 (2), dimana peraturan itu menyatakan bahwa setiap warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan.

Ada tiga (3) unsur yang perlu dipenuhi dalam tempat kerja, hal ini merupakan ruang lingkup keselamatan kerja. Adapun tiga (3) unsur tersebut yaitu: (Moekijat, 2010:31)

- a. Tempat kerja.
- b. Adanya tenaga kerja.
- c. Ada bahaya di tempat kerja.

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja bersifat preventif, artinya dengan berlakunya undang-undang ini diharapkan kecelakaan kerja dapat dicegah. Inilah perbedaan prinsipil yang membedakan dengan Undang-undang yang berlaku sebelumnya.

4. Hak Pekerja Pasca Berakhirnya Hubungan Kerja

- a. Upah Pembayaran Pesangon

Pekerja/buruh yang telah berakhir masa kerjanya atau ada pemutusan hubungan kerja, penghargaan masa kerja dan termasuk penggantian hak yaitu termasuk cuti tahunan, maka semua hal tersebut akan mendapatkan upah pesangon. Upah pesangon yang diberikan kepada peker/buruh tetap dan termasuk pekerja/buruh tidak tetap atau terikat PKWTT.

- b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Ketentuan tentang besarnya uang penghargaan masa kerja yang harus dibayar atau diberikan pengusaha kepada pekerja sudah diatur dalam ketentuan-ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

c. **Uang Penggantian Hak**

Ketentuan penggantian uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang meliputi, cuti tahunan, biaya atau ongkos, penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan, uang pesangon serta uang penghargaan masa bekerja yang memenuhi syarat.

5. Kewajiban atas pekerja tetap

Kewajiban atas pekerja tetap dalam status sebagai pekerjanya memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan, yaitu para kerja harus menjaga ketertiban guna berlangsungnya produksi, dapat menyalurkan aspirasi, dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya dan keahliannya dalam rangka memajukan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan untuk keluarganya, hal ini tentunya didasarkan kepada ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja. (Soedardji, 2008:55).

Oleh sebab itu para pekerja secara otomatis akan mendapatkan hak-haknya termasuk dapat perlakuan yang sama tidak diskriminasi, termasuk para pekerja penyandang cacat dapat diperlakukan yang sama untuk mengembangkan kemampuannya sesuai dengan bakat masing-masing yang dimiliki. Begitu juga dalam mendapatkan gaji yang layak, cuti dalam jangka waktu tertentu di luar hari libur resmi serta memperoleh perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.

Adapun ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai hak-hak pekerja dan pengusaha tercantum dalam UU Ketenagakerjaan yaitu Pasal 102 ayat (2); Pasal 26 ayat (1) dan ayat (2); Pasal 136 ayat (1); Pasal 149 ayat (1).

Masing-masing pasal tersebut mengatur bagaimana melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu antara serikat pekerja/buruh dan pengusaha, untuk mentaati apa yang ada dalam ketentuan dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati bersama. Bagi serikat pekerja/buruh menjaga

ketertiban guna keberlangsungan produksi, menyalurkan atau mengembangkan aspirasi secara demokrasi mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Begitu juga bagi pengusaha untuk memberikan hak kepada serikat pekerja/buruh dan melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati bersama. Dan jika perubahan di dalam perjanjian kerja tersebut, maka pengusaha wajib memberitahukan perubahan kepada seluruh serikat pekerja/buruh.

Dalam ketentuan pasal-pasal tersebut dalam UU Ketenagakerjaan juga ada pasal yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan ini wajib dilaksanakan secara musyawarah oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh untuk mufakat. Pekerja dan serikat pekerja memberitahukan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab dalam hal ini ketenagakerjaan secara tertulis. Adapun batas waktu sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.

Oleh sebab itu, dengan adanya ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban bagi para pekerja tersebut, ini menunjukkan adanya kesamaan status dalam arti hak dan kewajiban, diantara masing-masing para pekerja/buruh yang satu dengan yang lain. Selain itu juga dengan adanya ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut, dapat menghindarkan sikap sewenang-wenangan dari pihak pengusaha terhadap para pekerja/buruh.

Perjanjian kerja dapat menentukan atau bahkan berpengaruh terhadap suatu perusahaan, oleh karena itu perjanjian kerja sangat diperlukan dan penting, dan harus dibuat dengan baik dan seadil-adilnya, karena ini menyangkut kedua belah pihak dan mengikat bagi kedua belah pihak yaitu serikat pekerja/buruh dan pengusaha.

Para pekerja dan pengusaha haruslah tunduk dan patuh terhadap perjanjian kerja yang sudah disepakatinya, dan hal ini sesuai dengan teori perjanjian yaitu azas kekuatan mengikat. Tujuannya agar terhindar terjadi penyalahgunaan status

kerja yang nantinya akan menimbulkan suatu perkara hukum baik hukum pidana maupun hukum perdata.

Dengan ditaatinya dan dilaksanakan perjanjian kerja secara baik oleh kedua belah pihak antara serikat pekerja/buruh, maka akan terbentuk suatu keharmonisan dalam bekerja antara para tenaga kerja dengan pengusaha, sehingga akan dapat memajukan perusahaan dan dapat meningkatkan kesejahteraan individu dan keluarga baik bagi para pekerja/buruh dan perusahaan.

Dalam tatanan hubungan ketenagakerjaan antara pekerja dengan pengusaha di PT. Baladhika Karya Raharja belum ada pengaturan dalam bentuk KKB, jadi hubungan ketenagakerjaan di PT. Baladhika Karya Raharja diatur dalam bentuk Peraturan Perusahaan. Peraturan Perusahaan adalah merupakan suatu pedoman penentuan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja sebagai salah satu sarana untuk mewujudkan Hubungan Industrial. Adapun maksud dan tujuan diadakannya Peraturan Perusahaan di PT. Baladhika Karya Raharja adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis, mengatur kewajiban dan hak pekerja terhadap Perusahaan ataupun sebaliknya dengan seimbang dan adil sehingga terwujud ketenangan kerja dan produktivitas kerja secara maksimal dan bermanfaat bagi kedua belah pihak.

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti di PT. Baladhika Karya Raharja, maka didapatkan bahwa PT. Baladhika Karya Raharja dalam menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu sekali atau sementara sifatnya maka lama waktu penyelesaiannya paling lama tiga tahun;
2. Pekerjaan musiman artinya sewaktu-waktu;
3. Pekerjaan dalam produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yaitu masih dalam percobaan atau peninjakan.

Bila dilihat dari jenis pekerjaan yang diterapkan, yaitu sebagai sales manager, bukan pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman. Melainkan jenis pekerjaan yang bersifat tetap karena merupakan jenis pekerjaan yang

sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam perusahaan ini. Oleh karena itu, jenis pekerjaan ini tidak sesuai dengan ketentuan jenis pekerjaan yang ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 ayat (7), yaitu perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Baladhika Karya Raharja berubah secara menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perusahaan menerapkan sistem kerja kontrak dengan maksud dapat menghemat pengeluaran perusahaan dalam merekrut seorang pekerja. Agar dapat terlihat etos kerja seorang pekerja, maka kualitas pekerja tersebut dapat terlihat setelah melewati masa perpanjangan kontrak atau pembaruan kontrak karena menurut perusahaan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk pekerja dalam memahami pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Selain itu, apabila pekerja langsung diangkat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka perusahaan akan menanggung kewajiban yang begitu besar karena konsekwensi menerima pekerja tetap akan terkait dengan hak-hak seperti lembur, upah, PHK, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setidaknya perusahaan akan lebih diuntungkan karena setelah pekerja tersebut diangkat menjadi pekerja dengan PKWTT, pekerja tersebut sudah teruji keahliannya. Selanjutnya, meskipun fasilitas yang diberikan baik kepada pekerja kontrak maupun pekerja tetap tidak ada perbedaan, namun perusahaan dapat menghemat dalam memberikan gaji karena selama pekerja diperjanjikan dengan sistem kontrak, maka gaji yang diberikan adalah hanya sesuai dengan UMP (Data Wawancara Manajer HRD, Oktober 2018).

Menurut manajer *Human Resource Division* (HRD), alasan belum dapat memberikan bukti formil ketika ada pekerja yang telah melewati 2 (dua) kali perpanjangan yaitu karena kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM). Kurangnya SDM di HRD menyebabkan sering terlambatnya bukti formil berupa surat keputusan pengangkatan pegawai yang sebelumnya pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Status yang tidak jelas dari pekerja PT. Baladhika Karya Raharja, menyulitkan pekerja dalam melakukan penuntutan

terhadap hak-hak yang harus diperolehnya dari perusahaan (PT. Baladhika Karya Raharja), padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan tegas mensyaratkan beberapa ketentuan yang harus dipenuhi untuk melakukan PKWT dalam suatu perusahaan. Tetapi pada praktiknya, PT. Baladhika Karya Raharja tidak mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan yang salah satunya ketidak-sesuaian tersebut yakni banyak jenis pekerjaan yang dilakukan bukan merupakan pekerjaan musiman, tetapi pekerjaan yang bersifat tetap.

Dari uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan sementara bahwa PT. Baladhika Karya Raharja masih belum mematuhi beberapa ketentuan perundang-undangan yang berlaku khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga penegakan hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat berjalan efektif di PT. Baladhika Karya Raharja. Selanjutnya akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. Baladhika Karya Raharja.

B. Efektivitas Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Efektivitas suatu peraturan dapat dilihat dari penegakan hukum, diantaranya hukumnya itu sendiri. Menurut Soetandyo Wignjosoebroto, bahwa hukum selain dikonsepsikan sebagai *law as what it is in the books*, hukum juga dikonsepsikan secara empiris sebagai *law as what is (functioning) in society* (Soetandyo Wignjosoebroto, 2005:3).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat bahwa hukum tidak lagi dimaknai hanya sebagai norma-norma secara eksklusif dalam suatu sistem legitimasi yang formal, melainkan juga dapat merupakan sebagai gejala empirisn. Dan dari segi substansi, hukum merupakan sebagai suatu kekuatan sosial yang ada di dalam masyarakat dan hasil dapat terlihat efektif atau tidak efektif.

Oleh karena itu, jika kaitkan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Baladhika Karya Raharja masih ada yang belum sesuai dengan

ketentuan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, diantaranya berkaitan dengan:

1. Jenis pekerjaan sementara atau musiman;
2. Masa adanya percobaan;
3. Perjanjian kerja yang secara lisan
4. Adanya pencatatan PKWT melebihi jangka waktu 7 hari kepada instansi yang berwenang setelah penandatanganan.
5. Perpanjangan perjanjian kerja yang lebih dari satu kali.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditinjau dari segi penegakan hukum. Faktor-faktor tersebut menurut (Soerjono Soekanto, 2002:5):

1. faktor hukumnya sendiri (peraturan);
2. faktor penegak hukum;
3. faktor sarana atau fasilitas;
4. faktor masyarakat; dan
5. faktor kebudayaan.

Dari lima faktor-faktor tersebut dengan hasil penelitian, dapat digambarkan bahwa permasalahan hukum harus dilihat dari substansi hukum sebagaimana pendapat Friedman, bahwa substansi hukum yaitu peraturan-peraturan, norma-norma, tentang perilaku manusia. Substansi hukum juga bisa diartikan sebagai produk mencakup keputusan-keputusan yang dikeluarkan oleh Lembaga yang kewenangan untuk mengesahkan.

Selain itu, bahwa substansi hukum menurut Soentadyo Wignjosoebroto, yaitu mencakup hukum yang hidup (*living law*), bukan hanya pada aturan yang ada dalam kitab hukum (*law in books*). Hal ini berarti permasalahan substansi hukum di bidang Ketenagakerjaan khususnya PKWT tergambar tidak hanya terlihat secara "*law as what it is in the books, namun juga secara empiris sebagai law as what is (functioning) in society*" (Soentadyo Wignjosoebroto, 2005:3).

Masih menjadi problematik dalam PKWT, hal ini disebabkan ketidakjelasan dalam ketentuan mengenai PKWT tersebut, dimana antara pasal dengan pasal

yang lainnya masih ada yang tidak sesuai. Oleh karena itu pekerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu kurang mendapatkan perlindungan hukum, dan hal ini jika dibandingkan dengan pekerja yang bekerja atas dasar PKWTT, tentunya berbeda. Menurut tim Kontan, apabila dalam praktik-raktik yang menyimpang dari ketentuan UU, ini merupakan salah satu dari tuntutan buruh yang saat ini sering dilakukan (Tim Kontan, 2006:9).

Oleh karena itu, terkait dengan pelaksanaan PKWT untuk di masa yang akan datang seharusnya lebih diperhatikan mengingat waktu bekerja sangat relatif singkat. Juga selain itu, bahwa hak-hak pekerja terutama dalam ruang lingkup *take home pay*, bagi PKWT seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja PKWTT pada jenis pekerjaan/tugas yang sama.

III. Penutup

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Baladhika Karya Raharja dilakukan dilakukan secara tertulis dan calon pekerja diberikan waktu untuk memahami perjanjian kerja tersebut dengan waktu yang bervariasi. PT. Baladhika Karya Raharja menerapkan masa percobaan pada setiap pekerja yang direkrutnya termasuk pekerja kontrak. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mensyaratkan tidak boleh menerapkan masa percobaan pada perjanjian kerja waktu tertentu dan apabila tetap dilakukan maka perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum. Waktu yang diberikan untuk masa kerja pekerja kontrak adalah 12 (duabelas bulan) atau 1 (satu) tahun untuk tahun pertama, dan ada yang diperpanjang sampai 2 (dua) kali. Hal ini juga tidak sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan karena dalam Pasal 59 ayat (4) dan berdasarkan pasal 59 ayat (7), maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Baladhika Karya Raharja berubah secara otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

2. Efektifitas pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat lima faktor yaitu: *Pertama*, faktor hukumnya sendiri (peraturan), dimana masih terdapatnya multitafsir norma dan inkonsistensi pasal-pasal mengenai PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Kedua*, faktor penegak hukum, dimana masih kurangnya kualitas dan kuantitas tenaga pengawas ketenagakerjaan. *Ketiga*, faktor sarana atau fasilitas dimana masih kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sehingga menyebabkan lemahnya penegakan hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan karena tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil serta organisasi yang baik dari sebuah perusahaan tidak terpenuhi. Selain itu, faktor sarana dan fasilitas yang dimiliki tenaga pengawas seperti jumlah pengawas, honor, dan alat transportasi pengawas ketenagakerjaan menjadi kendala dalam melakukan pengawasan. *Keempat*, faktor masyarakat dimana adanya kedudukan yang berbeda atau tidak seimbang antara pekerja dengan pengusaha membuat Perusahaan mendominasi dalam membuat perjanjian sehingga perjanjian kerja waktu tertentu yang dihasilkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Sedangkan bagi pekerja, faktor ekonomi merupakan hal yang sangat penting dalam mendapatkan pekerjaan karena sulitnya mencari pekerjaan sehingga terpaksa menerima kondisi atau perlakuan yang tidak tepat dalam mendapatkan sebuah pekerjaan. *Kelima*, faktor kebudayaan dimana masih terdapatnya nilai-nilai dalam masyarakat yang menyebabkan masyarakat mengabaikan peraturan demi ketentraman dirinya sehingga pekerja akan menerima kondisi apapun demi mendapatkan pekerjaan karena adanya penilaian kurang baik dalam masyarakat apabila seseorang tidak bekerja sehingga penegakan hukum menjadi terhambat. berarti permasalahan substansi hukum di bidang Ketenagakerjaan khususnya PKWT tergambar tidak

hanya terlihat secara “*law as what it is in the books*”, namun juga secara empiris sebagai “*law as what is (functioning) in society*”.

B. Saran

1. Bagi pengawasan Disnaker sendiri, seharusnya melakukan ketegasan terhadap sosialisasi kepada pihak PT. Baladhika Karya Raharja mengenai pentingnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh. Kemudian dinas ketenagakerjaan melakukan pendataan terhadap perusahaan-perusahaan lain yang berada di Kota Bekasi untuk mengetahui mana yang tidak melaksanakan ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan dapat diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Pemerintah perlu melakukan kaji ulang terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur PKWT terutama Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menimbulkan perbedaan tafsir. PKWT yang dibuat dalam penetapan jangka waktu, perpanjangan dan pembaruan lebih ditekankan atau lebih jelas sehingga tidak kabur. Dimana pengusaha tidak salah menafsirkan mengenai jangka waktu dan jenis pekerjaan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan PKWT.

Daftar Pustaka

- Agusmidah, dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan, 2012
- Basyir, Ahmad Azhar. *Refleksi atas Persoalan Keislaman, Seputar Filsafat, Hukum Politik dan Ekonomi*, cet 2, Bandung: Mizan, 1994.
- Pohan, Masitah. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Pustaka Bangsa Press, 2008.
- Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 2010.
- Soedardji, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.

- _____, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.
- Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Syarifuddin, Amir. *Garis-Garis Besar Fiqih*, Jakarta: Kencana, 2003.
- Siregar, Harrys. “Peranan Keselamatan Kerja di Tempat Kerja Sebagai Wujud Keberhasilan Perusahaan”. *Jurnal Teknologi Proses*, Vol. 4, No. 2, 2005.
- Tim Kontan, “Ada Apa Dengan Buruh”, *Kontan* Vol. II Edisi. XXIII, 2006.
- Uwiyono, Aloysius. *Hak Mogok Di Indonesia*, Jakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001
- Wignjosoebroto, Soetandyo. *Hukum: Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Jakarta: ELSAM dan HUMA, 2002
- Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- _____, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55. Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918.
- _____, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.
- International Labour Organization (ILO), Konvensi ILO No. 189 Tentang Naskah Konvensi Tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga, 2011.