

PERLINDUNGAN PEKERJA/ BURUH DALAM PERJANJIAN WAKTU TERTENTU (PKWT) SEJAK BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Eko Maryono

Masgister Ilmu Hukum, Universitas Kader Bangsa

Email: ekomaryono890@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh dan bagaimana solusinya. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat preskriptif dan teknis atau terapan. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan kasus. Jenis data penelitian adalah data sekunder dengan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan data berupa studi kepustakaan dan teknik analisis data yang digunakan bersifat deduktif. Hasil penelitian yang diperoleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan kendala yang dihadapi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh diantaranya adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan, selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan pembuatan/atau bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Kata Kunci : *Ketenagakerjaan, Perjanjian waktu tertentu, Pekerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, karena kualitas dan peran sumber daya manusia secara besar yang akan menentukan arah serta tujuan dan keberhasilan dari pembangunan nasional. Pembangunan terhadap ketenagakerjaan merupakan bagian dari pengembangan pembangunan sumber daya manusia, dalam rangka menjalankan roda pembangunan di negara tercinta Indonesia ini. Indonesia adalah negara yang besar yang mempunyai jumlah penduduk yang juga sangat besar. Dengan kata lain, Indonesia mempunyai jumlah sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan yang

besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang ada harus juga diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha atau tempat bekerja. Karena apabila tenaga kerja lebih banyak dari lapangan kerja, maka akan timbul pengangguran yang justru akan berdampak buruk dan memberatkan bagi perekonomian negara.

Bidang ketenagakerjaan diantaranya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh

seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.¹

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan, bahwa hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja² adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Perkembangan dunia usaha sangat bergantung kepada adanya hubungan industrial yang baik, karena

semakin baik hubungan industrial maka biasanya juga berdampak dengan semakin baiknya perkembangan dunia usaha. Perkembangan ekonomi global dan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan secara efek domino juga berdampak terhadap bidang ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya terjadi gejala dalam bidang dunia usaha dan ketenagakerjaan sebagai dampaknya.

Keadaan tersebut semakin terlihat jelas setelah terjadinya krisis moneter pada pertengahan tahun 1997 di negara tercinta Indonesia ini, dimana banyak perusahaan yang akhirnya kesulitan dalam bidang permodalan dan bahkan banyak yang akhirnya bangkrut dan menutup usahanya. Dengan sendirinya hal ini juga mempengaruhi terhadap bidang ketenagakerjaan, yaitu dengan bertambah banyaknya pengangguran yang terjadi, baik sebagai akibat revitalisasi perusahaan sebagai akibat kurangnya modal melalui pengurangan jumlah karyawan ataupun akibat penutupan usaha itu sendiri.

Di samping itu jumlah pekerja/tenaga kerja yang semakin bertambah tiap tahunnya tidak diikuti dengan bertambahnya ketersediaan lapangan kerja, sehingga akhirnya malah membuat jumlah pengangguran menjadi semakin banyak, yang tentunya baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap penurunan pertumbuhan ekonomi. Selain itu banyaknya jumlah orang yang tidak bekerja/menganggur juga menimbulkan masalah dan dampak yang sangat besar. Karena dengan banyaknya pihak yang menganggur berarti lapangan kerja yang tersedia sedikit dan berarti juga unit produksi yang ada juga sedikit.

Sedikitnya produksi tentu akan menurunkan pertumbuhan perekonomian secara umum. Menurunnya pertumbuhan

¹ A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 1987), hal. 3.

² Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek, Cet. I*, (Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), hal. 42.

ekonomi dengan sendirinya berdampak terhadap jumlah kemiskinan yang akan meningkat dan tentunya akan diiringi dengan meningkatnya jumlah kejahatan yang terjadi sebagai akibat tidak terpenuhinya kebutuhan pokok masing-masing anggota masyarakat. Dengan demikian dapat disimpulkan, pengangguran merupakan permasalahan besar dalam bidang ketenagakerjaan.

Untuk menghadapi dan mengatasi semua hal di atas, pemerintah setelah krisis moneter tahun 1998 mulai melakukan reformasi dalam segala bidang, termasuk bidang hukum ketenagakerjaan. Reformasi³ mengandung makna/pengertian untuk memperbaiki kekurangan sebelumnya kemudian dijalankan ke arah perbaikan menuju ke tingkat kesempurnaan.

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Akan tetapi dalam pelaksanaannya pada waktu sekarang ini, tujuan dari reformasi peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap buruh/pekerja serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu

untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun sprituil belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.

Penyebab terjadinya akibat tersebut terdapat berbagai faktor, antara lain adalah perkembangan perekonomian yang demikian cepat. Sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang serba lebih baik, akan tetapi dengan biaya yang lebih murah sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Akibatnya banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dengan menerapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila perusahaan memiliki pekerja yang banyak, maka perusahaan harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka biaya tersebut dapat ditekan.

³ Pujangga Nusantara, Reformasi Total Indonesia Menuju Indonesia Baru, (Jakarta : Lembaga Pengkajian Reformasi, 1999), hal.

Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yang berdasarkan waktu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁴

Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap/permanen di perusahaannya.

⁴ Sentosa Sembiring, Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan (Bandung : CV. Nuansa Aulia, 2005), hal. 38.

Kerugian lain penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah, selain tidak memberikan kepastian terhadap hubungan kerja yang ada juga upah kerja yang diberikan lebih murah serta kurangnya bahkan tidak ada perhatian sama sekali dari pengusaha, karena status pekerja hanya sebagai karyawan tidak tetap dan hanya bekerja untuk jangka waktu sebentar saja. Yang lebih berbahaya lagi dalam beberapa waktu belakangan ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah menjadi semacam trend bagi pengusaha untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Dari keadaan tersebut tentunya pihak yang paling dirugikan adalah tenaga kerja atau pekerja atau buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Karena selain perlindungan dan syarat kerja yang diberikan sangat jauh dari ketentuan yang seharusnya dan sewajarnya diberikan, juga terdapatnya perbedaan yang sangat jauh pada perlindungan yang diberikan jika dibandingkan dengan pekerja/tenaga kerja yang dipekerjakan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Namun demikian penegakan hukum terhadap keadaan ini juga menjadi sebuah dilematis tersendiri, karena di tengah keadaan dimana pengangguran sangat tinggi secara logika akan terpikir, mana yang lebih baik menyediakan lapangan kerja untuk banyak orang dengan gaji yang mungkin kecil dan syarat kerja serta ketentuan kerja yang tidak memadai atau rendah atau belum sepenuhnya wajar, atau menggaji sedikit pekerja dengan gaji yang baik atau wajar akan tetapi hanya memberikan sedikit lapangan kerja serta membuat banyak pengangguran. Memang idealnya adalah menyediakan banyak lapangan kerja dengan gaji yang wajar/layak. Hal tersebut juga menjadi alasan banyaknya

diterapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Banyaknya penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya segera ditertibkan oleh pemerintah agar ketentuan dan aturan hukum yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam hubungan kerja yang ada.

Hal ini disebabkan apabila dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan ketentuan dan aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentunya mempunyai dampak yang kurang baik terhadap pembangunan ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan bagi para pekerja/buruh sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam dunia usaha yang akan dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”**

PERMASALAHAN

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-

undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh dan bagaimana solusinya ?

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian hukum doktrinal atau yang lebih dikenal dengan penelitian hukum normatif yang disebut juga yuridis normatif (legal research) adalah penelitian yang dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis substansi peraturan perundang – undangan atas pokok permasalahan atau isu hukum dalam konsistensinya dengan asas-asas hukum yang ada.⁵

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan

⁵ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum,(Jakarta: Prenada Media Group,2010). Hal. 35.

kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Pada kenyataannya sekarang ini di tengah adanya keresahan dari masyarakat tersebut, justru banyak perusahaan-perusahaan yang mempunyai kecenderungan untuk memakai para pekerja dengan sistem kontrak tersebut, dan pada umumnya dilakukan melalui pihak ketiga atau dikenal dengan istilah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi perusahaan yang membutuhkan pekerja/buruh baru untuk bekerja di perusahaannya dapat meminta kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mencarikan pekerja/buruh sesuai dengan kriteria yang diinginkannya.

Banyaknya perusahaan yang berminat untuk memakai pekerja/buruh melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, menurut Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo adalah karena cara tersebut lebih efisien, dimana perusahaan yang memakai jasa perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak perlu memberikan tunjangan dan jaminan-jaminan lain, misalnya tunjangan pendidikan, tunjangan hari kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya. Karena dengan memakai pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan hanya perlu membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan kontrak saja.⁶

Jika diperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan pekerjaan dengan sistem kontrak bukanlah hal yang dilarang, karena dalam kenyataannya ada 2 (dua) bentuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang

dipraktekkan, yaitu ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dimana pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan

Di samping itu juga ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan secara langsung, tanpa melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, seperti yang penulis bahas dalam permasalahan ini. Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh menjadi pekerja/buruh atau karyawan dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.

Berdasarkan keterangan yang telah penulis kemukakan di atas terlihat, bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada, pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukanlah hal yang dilarang dan boleh dilakukan.

Menurut Soepomo dalam Asikin yang dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yakni :⁷

1. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

2. Perlindungan Sosial

⁶ Sofjan Wanandi, Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo, 2004, www.KCM.com

⁷ Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 61-62.

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.

3. Perlindungan Teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Untuk lebih jelasnya berikut penulis akan kemukakan beberapa perlindungan terhadap pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu :

c. Perlindungan Terhadap Pekerja Yang Bersifat Permanen

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

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

- d. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- e. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- f. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- g. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pada Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas.

Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Terhadap pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

h. Perlindungan Terhadap Upah

Seperti diketahui, tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh, maka hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pada penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Dari hal di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh telah diberikan dengan baik oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana ketentuan upah ini berlaku secara umum yaitu baik

terhadap pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama;
3. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan {Pasal 93 ayat (1)};
4. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formula upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94);
5. Untutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).

Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap upah minimum yang diterapkan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membaginya, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi : upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat

(3) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan :

- a. Kebutuhan hidup minimum;
- b. Indeks harga konsumen;
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita. Berdasarkan semua keterangan yang telah dikemukakan di atas terlihat, bahwa jika dilihat terhadap pengaturan yang ada, perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama.

2. Kendala-Kendala Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pemberian Perlindungan Pekerja/Buruh dan Solusinya

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para pembuat undang-undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pemberian perlindungan bagi para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak kalangan yang kemudian menjadi resah terhadap keadaan yang terjadi dan berkembang.

Kendala-kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain adalah :

1. Kendala Yang Berkaitan Dengan Peraturan Sebagaimana yang telah penulis kemukakan juga sebelumnya, bahwa saat sekarang ini banyak pengusaha yang semakin berminat untuk memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena pengusaha menilai lebih efisien memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Gandi Sugandi, yaitu Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)-Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memperkirakan memang ada perusahaan-perusahaan pengerah jasa tenaga kerja yang sengaja memanfaatkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menghindari dari kewajiban

untuk membayar gaji secara tetap atau membayar pesangon ketika di PHK.⁸

Keadaan inilah yang kemudian menimbulkan keresahan di kalangan para pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana diketahui sebesar dua pertiga dari jumlah mereka yaitu pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memberi kepastian untuk terus dapat bekerja, dimana mereka dengan mudah untuk diberhentikan dengan berbagai alasan.⁹ Yang lebih bahaya adalah banyak pengusaha yang kemudian memanfaatkan keadaan ini dengan mengikat para pekerja/buruhnya dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena dinilai menguntungkan pengusaha, yaitu antara lain :¹⁰

- a. Tidak ada kewajiban untuk membayar pesangon saat jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
- b. Pengusaha dapat menekan labour cost;
- c. Lebih praktis, tidak perlu memberikan pensiun;
- d. Tidak ada kewajiban memberikan pelatihan kepada pekerja;
- e. Tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut calon pekerja baru. Adanya keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sedangkan

seperti yang diketahui salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Timbulnya keadaan tersebut adalah, karena tidak jelasnya pengaturan terhadap penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga banyak dimanfaatkan oleh banyak pihak terutama pengusaha. Salah satu contohnya adalah tentang jenis dan sifat pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Seperti diketahui pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya hanya untuk pekerjaan tertentu sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis.

2. Kendala Yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Pada kenyataannya di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk

⁸ Gandi Sugandi, Depnakertrans Perlu Razia Perusahaan Outsourcing, Harian Kompas, 24 Maret 2018.

⁹ Nazarudin, Loc. Cit.

¹⁰ Imam Sjahputra Tunggal, Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta : Penerbit Harvarindo, 2005), hal. 29.

menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.¹¹

Ada beberapa hal yang menyebabkan posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh yang rendah, yaitu :¹²

1. Supply tenaga kerja yang lebih besar dari pada demand, dalam hal ini peningkatan angkatan kerja tidak dibarengi oleh penyediaan lapangan kerja;
2. Rendahnya pendidikan;
3. Rendahnya keterampilan.

Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

3. Kendala Yang Berkaitan Dengan Pengawasan

¹¹ Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, (Bandung : PT. Alumni, 1999), hal. 139.

¹² Amalia Farah Alam, *PHK dan Posisi Tawar Buruh*, Media Indonesia, 20 Desember 2005.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Di samping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan (Pasal 1 Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948) meliputi :

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan khususnya;
- b. Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan guna penyempurnaan atau pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- c. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.

Tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik. Pelaksanaan pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugasnya dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan,

yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 178 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kendala yang dihadapi oleh badan pengawas ketenagakerjaan dalam pemberian perlindungan pekerja/buruh dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), menurut Murtiman adalah karena ketidakjelasan peraturan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), salah satunya adalah terhadap pembuatan kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana dalam kontrak kerja yang dicatatkan kepada kami sebagaimana yang disyaratkan oleh penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak pernah dijelaskan secara rinci apa pekerjaan yang akan dilakukan, memang kesulitan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), apalagi jumlah mereka ribuan orang

Dengan demikian terlihat, bahwa dalam pelaksanaan terhadap ketentuan perundang-undangan tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memang terdapat berbagai kendala, yang diantaranya adalah sebagaimana yang telah penulis kemukakan di atas.

Berdasarkan pengetahuan dan keilmuan yang penulis miliki, maka penulis akan mencoba memberikan solusi terhadap kendala-kendala yang ada dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT), agar para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Misalnya dengan lebih memperjelas aturan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), salah satunya adalah memperjelas pengertian tentang batasan-batasan dari makna kata “pekerjaan tertentu” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Karena adanya penafsiran yang berbeda akan menimbulkan kesulitan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Sedangkan untuk kendala yang berkaitan dengan bentuk perjanjian kerja yang ada selama ini, menurut penulis, kalau perlu demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, pemerintah membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena hal ini akan lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan, sehingga kendala yang menyangkut tentang pengawasan sebagian besar telah terbantu terselesaikan.

Terakhir untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan, yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain itu sebaiknya fungsi pengawasan lebih ditingkatkan karena

keberadaan pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara umum memang sering dijadikan sebagai cara untuk mendapatkan keuntungan lebih besar melalui pengurangan biaya buruh (*labour cost*) oleh pengusaha, sehingga posisi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berada dalam kondisi yang mengkhawatirkan, oleh karena itu diperlukan perhatian yang lebih dari pemerintah salah satunya adalah melalui pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Berdasarkan semua keterangan di atas, maka kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan yang ada terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja dimana dalam perjanjian kerja sering dibuat berat sebelah (sepihak) yang banyak merugikan pekerja/buruh, apalagi pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Terakhir adalah kendala pengawasan yang terjadi sebagai dampak dari lemahnya aturan hukum yang ada, salah satunya tentang kontrak kerja dimana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci pekerjaan apa yang dilakukan, sehingga menyulitkan untuk melakukan pengawasan di lapangan. Solusinya, untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), agar para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.

Salah satu bukti kelemahan hukum yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) adalah, adanya kasus yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ada di PT.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh diantaranya adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan, selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan pembuatan/atau bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), terakhir adalah kendala pengawasan. Solusinya, untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), untuk kendala yang berkaitan

dengan perjanjian kerja, demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh pemerintah sebaiknya membuat format perjanjian kerja waktu tertentu secara baku, dan untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran.

B. SARAN

1. Pada setiap kontrak kerja yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hendaknya dibuatkan premisnya atau latar belakang, yaitu semacam penjelasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga terhadap setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat menjadi jelas bagi pekerja/buruh, atau mengenai pengaturan persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah, hendaknya diserahkan saja kepada kebutuhan para pihak.
2. Karena pekerja/buruh kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak menerima berbagai tunjangan dan fasilitas sebagaimana yang diterima oleh pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWTT), maka sebaiknya upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lebih ditingkatkan atau disesuaikan dalam bentuk semacam upah minimum bagi pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) demi perlindungan bagi mereka, karena belum tentu akan diperpanjang kontraknya atau mendapatkan pekerjaan lagi dalam waktu dekat apabila mereka di berhenti (PHK). Dengan meningkatkan upah mereka diharapkan kesejahteraan mereka juga semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Agustina, Enny. 2019. Sengketa Kepegawaian dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara. Jakarta: Rajawali Grafindo.
- A. Ridwan Halim, Sari Hukum Perburuhan, Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 1987.
- Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- A. Qiram Syamsudin Meliala, Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya, Yogyakarta : Liberty, 1985.
- Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1998.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Edisi Ketiga, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1993.
- Imam Sjahputra Tunggal, Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta : Penerbit Harvarindo, 2005.
- Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta : Penerbit Djambatan, 1987.

- Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2000.
- Mariam Darus Badruzaman, dkk., Kompilasi Hukum Perikatan, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2001.
- Pusat Data Dan Informasi Ketenagakerjaan, Badan Penelitian, Pengembangan Dan Informasi Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Ringkasan Informasi Ketenagakerjaan, 2006.
- Pujangga Nusantara, Reformasi Total Indonesia Menuju Indonesia Baru, Jakarta : Lembaga Pengkajian Reformasi, 1999.
- Purwahid Patrik, Dasar-dasar Hukum Perikatan, Bandung : CV. Mandar Maju, 1994.
- R. Subekti, Hukum Perjanjian, Jakarta : PT. Intermedia, 1998.
- , Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Cet. Ke-31, Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 2001.
- Sentosa Sembiring, Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Bandung : CV. Nuansa Aulia, 2005.
- Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Jakarta: Bina Cipta, 1988.
- Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta : UI Press, 1986.
- Sri Gambir Melati Hatta, Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia, Bandung : PT. Alumni, 1999.
- Sutrisno Hadi, Metodologi Riset Nasional, Jakarta : Rineka Cipta, 2001.
- Suwarto, Hubungan Industrial Dalam Praktek, Cet. I, Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), 2003.
- Tim Pengajar, Buku Ajar, Hukum Perburuhan, Buku A, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Wirjono Prodjodikoro, Asas-Asas Hukum Perjanjian, Bandung : Bale Bandung, 1986.
- , Asas-Asas Hukum Perdata, Bandung : Penerbit Sumur Bandung, 1983.
- Peraturan Perundang-undangan :**
 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Artikel/Tulisan**
 Agustina, Enny, 2018, *Legal Malfunctions And Efforts In Reconstructing The Legal System Service: A State Administrative Law Perspective* , Jurnal Dinamika Hukum, Vol 18 No 3, PP. 357-364.
- Enny Agustina. (2019). *The Role of Community Empowerment Carried out by Village Government in the Regional Autonomy Era*. UNIFIKASI : Jurnal Ilmu Hukum, 6(1), 34-39. DOI : 10.25134/unifikasi.v6i1.1482.
- Amalia Farah Alam, PHK dan Posisi Tawar Buruh, Media Indonesia, 20 Desember 2005.
- Artikel, Upah Riil Buruh Semakin Lemah, Kompas, Kamis tanggal 3 April 2008.
- Gandi Sugandi, Depnakertrans Perlu Razia Perusahaan Outsourcing, Harian Kompas, tanggal 24 Desember 2005.
- Nazarudin Siregar, Pokok Permasalahan Dalam Hubungan Industrial, www.nakertrans.go.id, Oktober 2005.
- R. Djokopranoto, Outsourcing dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha), materi seminar “Outsourcing- Regulation, Strategy & Trend”, Hotel Ritz Carlton, Jakarta 20 Juli 2005.

Sofjan Wanandi, Ketua Umum Dewan
Pengurus Nasional Apindo, 2004,

www.KCM.com.