

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

V.1.1 Fungsi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap pekerja kontrak.

Fungsi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan PKWT terhadap pekerja kontrak adalah sebagai pedoman dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak, yaitu dalam hal memberikan kepastian hukum, keadilan, dan manfaat bagi pekerja kontrak. Aturan-aturan hukum yang ada di dalam UUK ini telah memberikan petunjuk atau pedoman yang sangat jelas, baik untuk pengusaha maupun pekerja, namun dalam pelaksanaannya masih jauh dari apa yang telah ditentukan di dalam UUK tersebut. Penyebabnya adalah penafsiran yang salah atau sengaja ditafsirkan salah demi menyasati ketentuan UUK yang ada yang pada gilirannya adalah untuk menghindari keluarnya biaya.

Aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan PKWT mengacu kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya Bab IX pasal 50 – 62 tentang hubungan kerja, yaitu :

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - 1) kesepakatan kedua belah pihak
 - 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan
 - 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- c. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- 1) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
 - 2) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
 - 3) jabatan atau jenis pekerjaan
 - 4) tempat pekerjaan
 - 5) besarnya upah dan cara pembayarannya
 - 6) syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
 - 7) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - 8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - 9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- d. perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- e. Jenis dan sifat pekerjaan yang dapat di PKWT-kan adalah untuk pekerjaan tertentu 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 penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
 - 3) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- f. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- g. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- h. 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.

- i. Bagi pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, maka paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir harus sudah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- j. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak 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.
- k. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- l. Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - 1) pekerja meninggal dunia
 - 2) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
 - 3) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - 4) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- m. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- n. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- o. apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu

tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

- p. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- q. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- r. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- s. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- t. Pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- u. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

V.1.2 Hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hambatan dalam pelaksanaan PKWT di PT Arta Boga Cemerlang pada divisi Merchandising sehingga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti :

- a. Ketidapatuhan PT ABC terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian penulis telah memberikan gambaran kesadaran dan kemauan pimpinan PT ABC terhadap UUK. Ketentuan dalam PKWT

yang mengacu pada aturan-aturan hukum berdasarkan UUK, belum sepenuhnya dilaksanakan, bahkan ada ketentuan yang tidak diatur dalam PKWT yang seharusnya menjadi hak dari pekerja/Mds, yaitu tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

- b. Hambatan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Untuk Mencapai Tujuan Hukum.

Terhambatnya pelaksanaan menunjukkan bahwa hukum tidak dapat melaksanakan fungsinya secara optimal. Achmad Ali mengungkapkan adanya “penyakit hukum” yaitu “Penyakit hukum yang diderita hukum itu sendiri”. Penyakit hukum itu dapat menimpa tiga unsur hukum Lawrence M Friedman yaitu:

1) Strukturnya

Struktur yaitu keseluruhan institusi hukum yang ada beserta aparatnya, mencakup antara lain kepolisian, kejaksaan, pengadilan, dan lainnya. Struktur hukum terdiri dari organ-organ, institusi yang didalamnya merupakan pembentuk hukum, yang merumuskan apa yang ada dalam nilai-nilai kedalam norma hukum.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan yang seharusnya dijalankan oleh aparat penegak hukum, terutama pejabat hukum pada Dinas Ketenagakerjaan sangat lemah, bahkan dapat dikatakan hampir tidak ada. Kecenderungan dari aparat adalah menunggu laporan dari pekerja apabila ada pelanggaran terhadap aturan-aturan hukum dalam UUK.

2) Substansinya

Substansi adalah aturan, norma, dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem itu. Yang menjadi persoalan di sini menurut adalah substansi mengenai sanksi yang tercantum dalam Pasal 186 UUK atas pelanggaran Pasal 93 UUK yang dinilai terlalu ringan yang tidak dapat memberikan rasa takut. Pasal 59 ayat (7) yang menyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak

memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi penjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pasal ini kurang bersifat imperatif sehingga pengusaha cenderung berani melanggar. Sanksi yang ringan dan tidak seimbang menurut Alf Rose membuat UUK tidak wajib untuk ditaati dan tidak menimbulkan rasa takut untuk memaksa PT ABC untuk mentaatinya. Hal ini dapat dikatakan merupakan kegagalan hukum dan menjadi kendala/hambatan utama penegakan hukum. Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. PT ABC telah mengabaikan hak-hak dasar pekerja/Mds atas perlindungan hukum pekerja dalam bidang hubungan kerja (PKWT), upah, dan jaminan sosial tenaga kerja. Dapat dikatakan tidak ada perlindungan hukum apabila hak-hak dasar pekerja tersebut hilang. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakkan hukum inilah hukum menjadi kenyataan untuk mewujudkan keadilan. Aturan hukum yang ada di dalam UUK adalah membawa manfaat karena mengatur kepentingan bersama, yaitu kepentingan pengusaha dan pekerja. Namun sebaliknya jika UUK tidak dilaksanakan atau dilaksanakan tidak dengan sepenuh hati, maka UUK tersebut tidak dapat membawa kemanfaatan kepada kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja/Mds. UUK mengatur kepentingan bersama antara pengusaha, pekerja/Mds, dan pemerintah harus adil dan ada kepastian hukum. Pengusaha berkewajiban memberikan hak pekerja/Mds berupa perlindungan hukum yang berkaitan dengan PKWT, upah, dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap pekerja/Mds. Dengan tidak terlaksananya ketentuan UUK, maka dapat dikatakan hukum tidak berjalan, artinya hukum tidak efektif, efektifitas hukum ini berkaitan dengan kepastian hukum.

3) Kulturanya (budaya)

Budaya Hukum yaitu opini opini, kepercayaan kepercayaan dan keyakinan, kebiasaan, cara berpikir dan bertindak, baik yang dilakukan oleh penegak hukum maupun warga masyarakat tentang hukum dan berbagai fenomena yang berkaitan dengan hukum. Hambatan tidak terlaksananya ketentuan mengenai syarat-syarat PKWT adalah karena Mds sendiri tidak peduli dengan ketentuan syarat-syarat tersebut karena bagi mereka yang penting bekerja untuk mendapatkan uang untuk nafkah keluarga. Di lain sisi perusahaan dengan keadaan ini diuntungkan karena status Mds sebagai pekerja kontrak, sehingga lebih efisien dari segi biaya, dan apabila Mds di-PHK tidak perlu mengeluarkan pesangon.

c. Peranan Pemerintah atau Dinas Tenaga Kerja setempat.

Hambatan pelaksanaan PKWT di pihak pemerintah adalah lemahnya pengawasan dan pembinaan sehingga mengakibatkan terjadinya hambatan terhadap pelaksanaan PKWT yang sesuai dengan -Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

V.1.3 Upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak.

Upaya campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatan, upah yang layak dan sebagainya.

Pemerintah (negara) harus mampu memosisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui sarana pembentukan dan pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan dikarenakan Hukum Ketenagakerjaan akan menjadi sarana utama untuk menjalankan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan itu sendiri.

Upaya pemerintah di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak melalui pembuatan peraturan perundang-undangan telah cukup baik. Namun sejauh ini upaya pemerintah di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak sangat minim. Hal ini terjadi karena lemahnya fungsi pengawasan dari pemerintah terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran atau tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selama ini pemerintah terkesan lemah bahkan bisa dikatakan tidak peduli terhadap nasib pekerja kontrak dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak. Mereka cenderung apatis dan pasif dalam menjalankan fungsinya, terutama fungsi pengawasan. Mereka hanya menunggu di belakang meja saja, jika ada laporan dari pekerja/serikat pekerja mengenai adanya pelanggaran terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, mereka tidak langsung bergerak untuk segera mengambil tindakan. Ini tentunya berkaitan dengan mental dan moral para pejabat yang sudah lama sekali masih menggunakan model “priyayi”. Yaitu model warisan kolonial, yaitu mental pegawai/aparat yang mempunyai jiwa minta dilayani daripada melayani. Hal ini tentunya menjadikan pengusaha merasa “di atas angin”, merasa tidak ada yang menegur dan menindak tegas setiap adanya pelanggaran hukum.

V.2 Saran

Berdasarkan Uraian di atas penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja, khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu tertentu harus dapat lebih melindungi kepentingan pekerja. Untuk itu perlu dilakukan perbaikan terhadap pasal yang sanksinya ringan agar sanksi dirubah menjadi lebih berat agar pengusaha mempunyai komitmen, kemauan, dan kebijaksanaan terhadap pekerja (Pasal Pasal 186 UUK atas pelanggaran Pasal 93 UUK). Baik pekerja maupun pengusaha harus sama-sama memahami, bahwa adanya ketentuan peraturan perundang-undangan

khususnya mengenai Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditujukan untuk melindungi para pihak, baik itu pekerja maupun pengusaha demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis.

- b. Menghapuskan praktek pekerja kontrak, karena pada dasarnya praktek pekerja kontrak yang terikat dalam PKWT ini tidak dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja. Praktek PKWT ini merupakan upaya pengusaha dalam melakukan efisiensi, karena dengan PKWT pengusaha tidak perlu memberikan fasilitas sebagaimana fasilitas yang diberikan kepada pekerja tetap. Dan pengusaha tidak perlu memberikan pesangon jika pekerja kontrak di-PHK.
- c. Pemerintah harus lebih meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini perlu dilakukan mengingat kedudukan buruh sebagai kelompok yang mayoritas tetapi lemah secara *bargaining power*, mengakibatkan pekerja cenderung dijadikan sapi perah untuk kemakmuran pengusaha. Pekerja sebagai salah satu pilar penggerak ekonomi negara harus diposisikan sebagai mitra bagi pengusaha, tidak hanya sekedar ucapan atau slogan saja, namun harus diwujudkan dalam tindakan nyata, yaitu memberikan kesejahteraan bagi pekerja. Selain itu pekerja/Mds perlu diberi penyuluhan tentang pengetahuan peraturan ketenagakerjaan, khususnya dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu agar mengetahui hak dan kewajibannya secara baik.