

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Hasanah Graha Afiah

Bagus Prasetyo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=136038&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam globalisasi ekonomi yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat telah menempatkan Indonesia sebagai negara berkembang pada posisi yang serba dilematis dalam menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pilihan antara upaya mensejahterakan rakyat (pekerja) melalui peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dengan kebijakan untuk menarik investor asing melalui keunggulan komparatif upah murah dan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan yang lunak benar-benar merupakan dilema bagi Pemerintah Indonesia dalam menghadapi pasar bebas dimana perusahaan-perusahaan berusaha mengurangi resiko usaha termasuk resiko dalam hal Sumber Daya Manusianya (SDM) untuk menekan biaya produksi. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (kerja kontrak). Dalam menilai hukum/peraturan tidak hanya melihat hukum dalam konteks law-in-books, Akan tetapi, juga harus melihat hukum dalam kerangka law-in-action. Peraturan perundangundangan ketenagakerjaan di Indonesia, yang berlaku saat ini, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam undang-undang tersebut diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. HGA belum terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan masih terdapatnya hal-hal yang tidak dilaksanakan oleh PT. HGA berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum pelaksanaan PKWT di PT. HGA 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 pada PT. HGA sehingga menyebabkan lemahnya penegakan hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan karena tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil serta organisasi yang baik dari sebuah perusahaan tidak terpenuhi. Keempat, faktor masyarakat dimana adanya kedudukan yang berbeda atau tidak seimbang antara pekerja dengan pengusaha membuat PT.HGA mendominasi dalam membuat perjanjian sehingga perjanjian kerja waktu tertentu yang dihasilkan sesuai dengan keinginan PT.HGA. 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.

<hr>In the economic globalization that is characterized by increasing competition has put Indonesia as a

developing country in the position of the all dilemmas in ensuring the right to decent work and livelihood. The choice between efforts to prosper the people (workers) through legislation in the field of labor with policies to attract foreign investors through low wage comparative advantage and the software implementation of employment law is really a dilemma for the Government of Indonesia in the face of free market where companies tried to reduce business risks including the risk in terms of Human Resources (HR) to reduce the cost of production. Efforts are made by companies is to implement a specific time work agreement (employment contract). In assessing laws / regulations not only see the law in the context of law-in-books, which is a normative phenomenon in the form of a collection of norms that govern relationships between individuals in society. However, it also must see the law within the framework of law-in-action. Peraturan labor legislation in Indonesia, current, among others, the Act No. 13 of 2003 concerning Manpower. Employment agreement setting a specific time in the law are set out in Article 56 through Article 59. Understanding Specific Time Work Agreement in Law No. 13 of 2003 is an agreement between the workers with employers who only made for a specific job which, according to the type and nature of work or activity will be completed within a certain time. Execution time employment agreement pursuant to Act No. 13 of 2003 on Manpower in PT. Hasanah Graha Afiah has not been done properly. This is because still have things that are not carried out by PT. Hasanah Graha Afiah under the provisions of Act No. 13 of 2003 on Labor, The factors affecting the implementation of law enforcement PKWT at. Hasanah Graha Afiah namely: First, the law itself (rules), which still have multiple interpretations of norms and inconsistencies regarding PKWT articles in Law No. 13 of 2003 on Manpower. Second, law enforcement factor, which is still a lack of quality and quantity of labor inspectors. Third, the factor means or facilities where there is still a lack of quality and quantity of human resources at PT. Hasanah Afiah Graha causing the lack of law enforcement employment laws because of educated manpower and skilled and good organization of a company are not met. Fourth, factors of society in which a different position or out of balance between workers and employers make PT.Hasanah Graha Afiah dominate in making arrangements so that certain employment agreement when produced in accordance with the wishes PT.Hasanah Graha Afiah. As for the workers, the economic factor is very important in getting a job because it's hard to find a job so they have to accept the condition or treatment that is right in getting a job. Fifth, cultural factors which still have the values in society that causes people to ignore the rules for the sake of peace itself so that workers would accept any conditions to get their jobs because of the unfavorable rating in the community if one does not work so that law enforcement be pursued.