

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DI PT. HASANAH GRAHA AFIAH

TESIS

BAGUS PRASETYO
0806 478 355



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PASCASARJANA
JAKARTA
JANUARI 2011

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DI PT. HASANAH GRAHA AFIAH

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Magister Hukum

BAGUS PRASETYO
0806 478 355



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
HUKUM TATA NEGARA
JAKARTA
JANUARI 2011

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh

Nama : Bagus Prasetyo
NPM : 0806478355
Program Studi : Hukum Tata Negara
Judul Tesis : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT.Hasanah Graha Afiah.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Megister Hukum pada Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof.Dr.Aloysius Uwiyono, S.H.,M.H ()

Penguji : Abdul Salam S.H., M.H ()

Penguji : Akhmad Budi Cahyono,S.H.,M.H ()

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Bagus Prasetyo
NPM : 0806478355
Tanda Tangan :

Tanggal : 8 Januari 2011

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bagus Prasetyo
NPM : 0806478355
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT.Hasanah Graha Afiah..

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 11 Januari 2011
Yang Menyatakan

(Bagus Prasetyo)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Hukum Program Kekhususan Hukum Tata Negara pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Prof. DR. Aloysius Uwiyono, SH.MH., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
- (2) Pihak PT. Hasanah Graha Afiah yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (3) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- (4) sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 11 Januari 2011

Penulis

ABSTRAK

Nama : Bagus Prasetyo
Program Studi: Ilmu Hukum
Judul : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Hasanah Graha Afiah”.

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 perundang-undangan 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.

Kata kunci:

Hukum Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Penegakan Hukum.

ABSTRACT

Name : Bagus Prasetyo
Study Program: Constitutional Law
Title : "Implementation of Work Agreement for Certain Time Based on Act No. 13 of 2003 on Employment At PT. Hasanah Graha Afiah".

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.

Key words:

Employment Law; Specific Time Work Agreement (PKWT); Law Enforcement.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii- ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 PERMASALAHAN.....	7
1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN.....	8
1.4 BATASAN.....	8
1.5 KERANGKA TEORITIS DAN KONSEPTUAL.....	8
1.6 METODE PENELITIAN.....	12
1.7 SISTEMATIKA PENULISAN.....	14
BAB 2 TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN...15	
2.1 PERJANJIAN SECARA UMUM.....	15
2.2 PERJANJIAN KERJA.....	17
2.3 PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU.....	20
2.3.1 Syarat-syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	21
2.3.2 Kategori Pekerjaan untuk PKWT.....	24

*

2.3.3	Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	27
2.3.4	Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	28

BAB 3 SEJARAH PERKEMBANGAN, STRUKTUR ORGANISASI, DAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN PADA PT. HASANAH GRAHA AFIAH (HGA).....29

3.1	SEJARAH PERKEMBANGAN PT. HASANAH GRAHA AFIAH.....	29
3.2	STRUKTUR ORGANISASI PT. HGA.....	33
3.3	HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN PADA PT. HGA.....	36

BAB 4 HASIL PENELITIAN.....45

4.1	PELAKSANAAN PKWT DI PT. HGA.....	45
4.2	EFEKTIFITAS PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.....	50

BAB 5 PENUTUP.....67

5.1	KESIMPULAN.....	67
5.2	SARAN.....	69

DAFTAR PUSTAKA.....70

ABSTRAK

Nama : Bagus Prasetyo
Program Studi: Ilmu Hukum
Judul : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Hasanah Graha Afiah”.

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 perundang-undangan 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.

Kata kunci:

Hukum Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Penegakan Hukum.

ABSTRACT

Name : Bagus Prasetyo
Study Program: Constitutional Law
Title : "Implementation of Work Agreement for Certain Time Based on Act No. 13 of 2003 on Employment At PT. Hasanah Graha Afiah ".

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.

Key words:

Employment Law; Specific Time Work Agreement (PKWT); Law Enforcement.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejarah perjuangan untuk mengukuhkan gagasan hak asasi manusia sudah dimulai sejak abad ke-13, yaitu sejak ditandatanganinya Magna Charta pada tahun 1215 oleh Raja John Lock. Momen ini dapat dikatakan sebagai yang pertama dalam sejarah hak-hak asasi manusia.¹

Di dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, sering kita mendengar istilah "Hak Asasi Manusia" atau biasa disebut dengan istilah *human rights*, *natural rights*, *fundamental rights* dan sebagainya. Istilah-istilah yang dikenal di barat mengenai hak-hak asasi manusia itu sebelumnya ialah yang menggantikan istilah "*natural rights*" yang dipergunakan secara luas pada masa pencerahan (*enlightment*). Ketika nyonya Eleanor Roosevelt melaksanakan tugasnya sebagai *co-chair* United Nations Commision on Human Rights, ia menemukan bahwa istilah "*rights of man*" yang ditemukan dalam berbagai dokumen itu tidak secara otomatis dipahami sebagai suatu pengertian yang mencakup "*rights of woman*" di berbagai belahan dunia.²

Oleh karena itulah ketika Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menyetujui berlakunya suatu pernyataan umum yang mengatur masalah hak-hak asasi manusia, maka istilah yang kemudian dipergunakan adalah "hak-hak asasi manusia" (*human rights*), yang dianggap lebih bersifat netral dan lebih universal daripada "*rights of man*". Pernyataan itupun kemudian disebut sebagai *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) atau disebut juga dengan Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia yang dapat disingkat dengan DUHAM.

Hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia. Umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia. Dalam arti ini, maka meskipun setiap orang terlahir dengan warna kulit, jenis kelamin, bahasa, budaya dan kewarganegaraan yang berbeda-beda, ia tetap mempunyai hak-hak tersebut.

¹Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta: Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 1988), hal. 307.

²Satya Arinanto, *HAM dalam berbagai Perspektif: Kumpulan Materi Diskusi*, (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Perundang-Undangan RI, 2000), hal. 2.

Inilah sifat universal dari hak-hak tersebut. Selain bersifat universal, hak-hak itu juga tidak dapat dicabut (*inalienable*). Artinya seburuk apapun perlakuan yang telah dialami oleh seseorang, ia tidak akan berhenti sebagai manusia dan karena itu tetap memiliki hak-hak tersebut. Dengan kata lain, hak-hak itu melekat pada dirinya sebagai makhluk insani.³

Sejarah bangsa Indonesia hingga kini banyak mencatat berbagai penderitaan sosial yang disebabkan oleh perilaku tidak adil dan diskriminatif atas dasar etnik, ras, warna kulit, budaya, bahasa, agama, golongan, jenis kelamin dan status sosial lainnya. Penderitaan yang diterapkan kaum imperator (penjajah) di Indonesia dan juga oleh penguasa pribumi, bukan saja menindas atau menimbulkan ketidakadilan, tetapi juga telah mendorong *the founding fathers*⁴ untuk merumuskan tujuan nasional yang harus dicapai sebagai sebuah negara ke dalam konstitusi negara Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).

Dalam pembukaan UUD 1945 termaktub 3 (tiga) hal yang merupakan tujuan nasional bangsa Indonesia, yaitu:⁵

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia;
2. Memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa;
3. Ikut melaksanakan ketertiban dunia.

Dari ketiga poin di atas maka dapat kita simpulkan bahwa negara⁶ Indonesia wajib melindungi negara tanah air dan seluruh warga negara Indonesia baik yang berada di dalam maupun di luar negeri, di kota maupun hingga pelosok daerah sekalipun. Selanjutnya negara Indonesia menginginkan situasi dan kondisi rakyat yang bahagia, sejahtera, makmur, adil, sentosa, dan lain sebagainya.

³Satya Arinanto, *et al. Hukum Hak Asasi Manusia*, (Jakarta: Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, 2008), hal.11.

⁴ The following **list of national founders** is a record, by country, of people who were credited with establishing their nation. National founders are typically those who played an influential role in setting up the systems of governance, (i.e., political system form of government, and constitution), of the country. Soekarno and Mohammad Hatta are the founding fathers of Indonesia, diunduh dari <http://links.jstor.org/sici?sici=0020-5850%28194907%2925%3A3%3C274%3AI%3E2.0.CO%3B2-P.;>

⁵ Lihat Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pembukaan.

⁶ Negara Indonesia ialah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik. Kata republik berasal dari kata “*respublicae*” (*res+ publicae*) yang mengandung arti hak atau kepentingan rakyat. Konsep republik dikaitkan dengan pengertian negara sebagai penjelmaan kekuasaan dari rakyat. Lihat Jimly Asshiddiqie, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2008), hal. 279-280. Lihat juga Indonesia, 1945, *Op. Cit*, Pasal 1 ayat (1).

Sedangkan yang terakhir yaitu negara Indonesia turut berperan aktif dalam menjaga perdamaian dunia untuk kepentingan bersama.

Khusus mengenai tujuan yang kedua yaitu "... memajukan kesejahteraan umum", apabila tujuan ini dikristalisasi, maka akan bisa dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan, yang salah satunya adalah meningkatkan derajat kehidupan rakyat Indonesia melalui pekerjaan yang layak. Tujuan ini kemudian dipertegas di dalam batang tubuh UUD 1945 yakni Pasal 27 ayat (2), yang menjamin hak warganya atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini merupakan pasal yang ditujukan pada warga negara Indonesia dan mengandung dasar etika, khususnya etika kemanusiaan. Oleh sebab itu, hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak adalah jaminan sekaligus hak konstitusional setiap warga negara.

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 kehidupan yang layak. Bekerja adalah cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Sayangnya, bekerja tidak serta merta mengangkat harkat ketika pekerja berhadapan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja.⁷

Unsur tenaga kerja memang memegang peranan sangat penting dalam pembangunan. Jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan di segala bidang.⁸ Bila dilihat dari posisi antara tenaga kerja dengan pengusaha yang tidak seimbang, maka diperlukan peran negara untuk melindungi pihak yang lemah, yang dalam hal ini adalah pekerja melalui hukum/peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan agar tercapai keseimbangan yang mendekati masyarakat kita pada tujuan negara, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk tiap-tiap warga negara.

Namun hukum/peraturan itu sendiri tidak netral. Hukum bukanlah merupakan sub sistem yang steril dari subsistem-subsistem kemsyarakatan

⁷NMP, Bola Salju Sistem "Outsource", *Kompas* (26 Maret 2010):45.

⁸Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hal

lainnya. Pembentukan dan pelaksanaan hukum kerap kali diintervensi berbagai hal misalnya politik, kepentingan sehingga hukum dalam arti peraturan merupakan kristalisasi dari kehendak politik/kepentingan yang saling berinteraksi dan bersaing.⁹

Paradigma hukum sebagai perwujudan dari kebijakan publik seharusnya dijadikan dasar di dalam pembentukan suatu undang-undang meskipun hukum juga merupakan produk politik dan kepentingan pihak-pihak tertentu. 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.¹⁰

Di satu pihak, negara-negara berkembang yang berada pada posisi tergantung pada modal dan teknologi negara maju, terpaksa menekan tingkat upah dan syarat-syarat kerja lainnya untuk menarik penanam modal asing (*foreign investor*). Di lain pihak mereka ditekan oleh negara-negara maju untuk memperhatikan upah buruh serta syarat-syarat kerja dan kondisi kerja lainnya melalui berbagai macam cara. Misalnya ancaman pencabutan kuota ekspor ataupun melalui penerapan *social clause* yang selalu diusulkan untuk diagendakan dalam setiap sidang WTO. Amerika Serikat beberapa kali mengancam akan mencabut kuota ekspor tekstil ke Amerika Serikat karena pemerintah Indonesia tidak menjamin hak buruh untuk berserikat ataupun pelaksanaan peraturan perundang-undangan.¹¹

Berkaitan dengan hal itu pula, perusahaan-perusahaan di Indonesia dituntut pula untuk meningkatkan produksinya agar tidak tersapu oleh derasnya persaingan dalam era pasar bebas ini. Bahkan sejak tanggal 1 Januari 2010, melalui ASEAN CHINA Free Trade Area (ACFTA), Indonesia telah menjejakkan kaki ke arena perdagangan bebas di regional 5 negara pendiri ASEAN yaitu Indonesia, Malaysia, Singapura, Filipina, dan Thailand, dengan

⁹Satya Arinanto, *Kumpulan Materi Kuliah Politik Hukum (Disusun dari Berbagai Sumber Kepustakaan)*, (Jakarta: Program Pascasarjana FHUI, 2009), hal.9.

¹⁰Aloysius Uwiyono, "Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Hukum Bisnis*, (2004):41-46.

¹¹Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok Di Indonesia*, (Jakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001), hal. 221.

China yang merupakan negara industri terbesar di Asia, dan diprediksikan akan menguasai pasar dunia. Perjanjian yang sudah sangat lama diratifikasi yaitu sejak tahun 2004, semakin membuat Indonesia harus meningkatkan daya saing produksi dunia usahanya demi tercapainya pemenuhan kebutuhan masyarakat di segala aspek.

Sebagai akibatnya, 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). Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dapat menimbulkan keresahan pekerja/buruh karena seringkali perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga merugikan pekerja/buruh.

Kasus yang terjadi pada awal tahun 2010 adalah mogok kerja yang dilakukan oleh sopir truk pengangkut peti kemas dari kapal ke terminal penumpukan di Pelabuhan Tanjung Priok. Para sopir tersebut menuntut diangkat menjadi karyawan tetap setelah puluhan tahun bekerja dengan status kontrak.¹² Posisi tawar buruh yang jauh lebih lemah dibandingkan dengan majikan, menyebabkan tidak terlindunginya hak-hak buruh, sehingga dalam keadaan terpaksa mereka memenuhi persyaratan-persyaratan yang diminta oleh pengusaha, meskipun hal tersebut sangat merugikan dirinya. Dengan menyadari hal tersebut keikutsertaan negara untuk turut campur tangan sangat diperlukan mengingat adanya ketimpangan hubungan hukum yang timbul sebagai akibat perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha, yang merupakan fenomena bersifat global.

Sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia pun 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. Hal ini tercermin dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk menentukan berbagai hal. *Pertama*, keabsahan suatu peristiwa hukum ketenagakerjaan hanya dapat diperoleh melalui legalisasi, pendaftaran,

¹²Sopir Berstatus Kontrak Abaikan Keamanan, <<http://cetak.kompas.com/read/xml/2010/02/03/03232561/.sopir.berstatus.kontrak.abaikan.keamanan>>, Rabu 3 Februari 2010, diunduh tanggal 8 februari 2010.

atau melalui mekanisme perijinan dari Pemerintah. *Kedua*, peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah berfungsi sebagai standar minimum dan standar maksimum.¹³

Kebijakan pembangunan hukum memang memainkan peranan penting dalam menjamin dan melindungi kehidupan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Arah dan tujuan pembangunan di bidang hukum harus terus diupayakan terfokus dan bertahap menuju arah dan tujuan bernegara sebagaimana yang dicita-citakan. Peraturan perundang-undangan 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, yang secara umum dapat disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak ada masa percobaan, hanya berlaku untuk pekerjaan yang jenis dan sifatnya selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk atau kegiatan baru, atau produk dalam percobaan.

Selain itu, diatur juga bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak diperbolehkan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap, berlaku paling lama dua tahun, dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu satu tahun. Pengusaha yang ingin memperpanjang perjanjian harus memberitahu tertulis paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja berakhir. Perjanjian kerja yang tidak memenuhi ketentuan tersebut harus berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau dengan kata lain pekerja diangkat menjadi karyawan tetap.

Dalam menilai hukum/peraturan tidak hanya melihat hukum dalam konteks *law-in-books*, yaitu suatu gejala normatif berupa kumpulan norma yang mengatur hubungan antara individu dalam masyarakat. Akan tetapi, juga harus melihat hukum dalam kerangka *law-in-action*, yaitu suatu fenomena sosial berupa interaksi antara norma-norma dalam masyarakat dengan faktor sosial yang mempengaruhinya.¹⁴ Hukum tidak sebatas sebagai perangkat norma atau sejumlah kaidah, tetapi hukum merupakan fakta sosial yang empiris. Hukum

¹³ Aloysius Uwiyono, 2004, *Op. Cit*, hal 44.

¹⁴ Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hal. 14

selain dikonsepsikan sebagai *law as what it is in the books*, hukum juga dikonsepsikan secara empiris sebagai *law as what is (functioning) in society*¹⁵. Dengan kata lain, hukum tidak lagi berdiri sebagai norma-norma yang eksis secara eksklusif di dalam suatu sistem legitimasi yang formal, melainkan merupakan gejala empiris yang teramati di dalam pengalaman. Dari segi substansinya, hukum terlihat sebagai suatu kekuatan sosial yang nyata di dalam masyarakat dan empiris wujudnya, yang bekerja dengan hasil: efektif atau tidak efektif.

Berdasarkan hal tersebut, penelusuran efektifitas/implementasi pelaksanaan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni dengan membandingkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan implementasinya di masyarakat, penting dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di sebuah perusahaan dengan judul "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Di PT. Hasanah Graha Afiah".

1.2 Permasalahan

Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimanakah pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Hasanah Graha Afiah?

¹⁵Soetandyo Wignjosuebrotto, *Hukum: Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, (Jakarta: ELSAM dan HUMA, 2002), hal. 3.

1.3 Tujuan dan Kegunaan

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. mengetahui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Hasanah Graha Afiah.

Kegunaan penelitian:

1. Segi teoretis

Kegunaan penelitian ini dari segi teoretis adalah untuk menggali dan mengembangkan ilmu hukum khususnya di bidang hukum perburuhan dan tata negara.

2. Segi praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan rekomendasi dalam rangka pembaruan substansi hukum baik dalam penyusunan peraturan perundang-undangan maupun penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

1.4 Batasan

Penulis membatasi pembahasan/telaah terhadap peraturan hukum ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1.5 Kerangka Teoretis dan Konseptual

Sistem hukum menurut Lawrence Meir Friedman¹⁶ meliputi elemen-elemen sebagai berikut, yaitu elemen *structure* (tatanan kelembagaan)¹⁷,

¹⁶Satya Arinanto, Kumpulan Materi Transparansi Kuliah Politik Hukum, (Jakarta: Program Pascasarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2008), hal.12.

¹⁷Struktur **hukum menurut Friedman**, adalah rangkanya atau kerangka, dan sebagai bagian-bagian dari **hukum** yang tetap senantiasa bertahan, atau bagian yang memberi semacam bentuk dan batasan terhadap keseluruhan. Kelembagaan hukum adalah bagian dari struktur hukum, seperti Lembaga Mahkamah Agung, Kejaksaan, Kepolisian.

substance (materi hukum), dan *legal culture* (budaya hukum)¹⁸. Khusus mengenai substansi hukum, menurut Friedman substansi hukum adalah peraturan-peraturan yang ada, norma-norma, dan aturan tentang perilaku manusia, atau yang biasanya dikenal sebagai “hukum” itulah substansi hukum. Subtansi hukum juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum itu, mencakup keputusan yang mereka keluarkan. Subtansi hukum juga mencakup hukum yang hidup (*living law*), bukan hanya pada aturan yang ada dalam kitab hukum (*law in books*).

Sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang didominasi oleh ketentuan-ketentuan hukum yang tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan termasuk dalam substansi hukum yang dimaksudkan oleh Friedman.

Bila dilihat dari posisi antara tenaga kerja dengan pengusaha yang tidak seimbang, maka diperlukan peran negara untuk melindungi pihak yang lemah, yang dalam hal ini adalah buruh melalui hukum/peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan agar tercapai keseimbangan yang mendekatkan masyarakat kita pada tujuan negara, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk tiap-tiap warga negara.

Menurut Roscoe Pound pada umumnya hukum di negara maju menunjukkan adanya kecenderungan untuk lebih memberikan perlindungan kepada pihak-pihak yang lemah, salah satu diantaranya adalah perlindungan kepada kaum buruh agar dapat meningkatkan kesejahteraan. Menurut teori Radbruch, suatu peraturan atau hukum baru dapat dikatakan baik apabila memenuhi tiga syarat, yaitu secara filosofis dapat menciptakan keadilan, secara sosiologis bermanfaat, dan secara yuridis dapat menciptakan kepastian¹⁹.

Hukum perburuhan harus berfungsi sebagai stabilisator (*stability*), memberikan keadilan (*fairness*), dan memberikan arahan ke depan yang jelas (*predictability*). Ketiga fungsi hukum perburuhan tersebut harus didukung oleh

¹⁸Budaya hukum menurut Friedman, adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, kepercayaan, nilai, pemikiran dan harapannya. Budaya hukum juga mencakup suasana pikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari atau disalahgunakan. Tanpa budaya hukum, maka sistem hukum itu sendiri tidak akan berdaya.

¹⁹Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Angkasa, 1980), hal. 25.

pelaksanaan pendidikan hukum serta peningkatan kemampuan serta moralitas para profesi hukum.²⁰ Dalam kapasitasnya sebagai stabilisator, hukum perburuhan harus dapat menjaga keseimbangan kepentingan buruh dan pengusaha yang selalu bertolak belakang. Oleh karena itu, kaedah hukum perburuhan harus mencerminkan keterpaduan kepentingan buruh dan pengusaha. Dalam fungsinya sebagai sumber keadilan, hukum perburuhan harus memancarkan nilai-nilai keadilan bagi para pihak yang terkena kewajiban hukum. Oleh karena itu, kaedah hukum perburuhan harus mencerminkan kesamaan (*equity*), dimana para pihak mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum.

Dalam fungsinya sebagai pengarah ke depan,²¹ hukum perburuhan harus dapat mengantisipasi problema perburuhan di masa datang. Oleh sebab itu, hukum perburuhan harus mencerminkan keterpaduan nilai konservatisme dengan nilai inovativisme. Artinya hukum perburuhan dalam memberikan arahan ke depan harus dapat berlaku selama mungkin, namun tidak menutup kemungkinan terjadinya perubahan sejalan dengan kebutuhan masyarakat perburuhan.²²

Perundang-undangan adalah suatu gejala yang relatif kompleks yang proses pembentukannya melibatkan berbagai faktor kemasyarakatan lainnya. Pembentukan peraturan perundang-undangan adalah upaya merealisasikan tujuan tertentu, dalam arti mengarahkan, mempengaruhi, pengaturan perilaku, dalam konteks kemasyarakatan yang dilakukan melalui dan dengan bersaranakan kaidah-kaidah hukum yang diarahkan kepada perilaku warga masyarakat atau badan pemerintahan, sedangkan tujuan tertentu yang ingin direalisasikan pada umumnya mengacu pada ide atau tujuan hukum secara umum, yaitu perwujudan keadilan, ketertiban, dan kepastian hukum.²³

²⁰Leonard J. Theberge, "Law and Economic Development" *Journal of International Law and Policy* (1980, No.9), hal. 231-232 dikutip dalam "Aloysius Uwiyono, Peranan Hukum Perburuhan dalam Pemulihan Ekonomi Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh", Orasi pada Upacara Pengukuhan Guru Besar Tetap dalam Bidang Ilmu Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok 11 Juni 2003, hal. 7.

²¹J.D. Nyhart, "Law and Economic Development", dikutip dalam Erman Rajagukguk, ed., *Peranan Hukum Dalam Pembangunan 2*, (Jakarta: Program Pascasarjana UI, 2000): hal. 66, dikutip dalam dari Aloysius Uwiyono, 2003, *Op. Cit*, hal. 8.

²²*Ibid.*, hal. 8.

²³Laboratorium Hukum FH UNPAR, *Keterampilan Perancangan Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1997), hal. 4.

Suatu perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan harus memiliki fungsi sebagai alat kontrol sosial, dimana undang-undang tersebut akan melindungi tenaga kerja dari kondisi-kondisi yang menghambat kesejahteraannya. Sedangkan sebagai alat rekayasa sosial, undang-undang tersebut diharapkan akan mengarahkan aparat penegak hukum untuk lebih memperhatikan prosedur perlindungan hukum di masa depan.

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*.²⁴ Dengan kata lain, hukum tidak lagi berdiri sebagai norma-norma yang eksis secara eksklusif di dalam suatu sistem legitimasi yang formal, melainkan merupakan gejala empiris yang teramati di dalam pengalaman. Dari segi substansinya, hukum terlihat sebagai suatu kekuatan sosial yang nyata di dalam masyarakat dan empiris wujudnya, yang bekerja dengan hasil: efektif atau tidak efektif.

Menurut Donald Black, keefektifan hukum memperlihatkan suatu perumusan masalah yang bersifat umum, yaitu perbandingan realitas hukum dengan ideal hukum, yang secara khusus memperlihatkan jenjang antara hukum dalam tindakan (*law in action*) dengan hukum dalam teori (*law in theory*).²⁵ Black juga mengemukakan:²⁶

“.....studi-studi keefektifan hukum mempunyai segi rangkap. Pada satu segi yang ekstrim adalah studi dampak yang memperbandingkan realitas sosial dengan ideal hukum, dengan mengukur hukum melalui undang-undang atau keputusan pengadilan yang dengan jelas mengatakan suatu kebijaksanaan khusus. Pada segi lain, ahli sosiologi dapat membandingkan realitas hukum dengan ideal hukum yang tidak didasarkan undang-undang maupun *case law*, yaitu dengan menilai materi-materi empirisnya terhadap standar keadilan, pemerintahan berdasarkan hukum, kewenang-wenangan, legalitas atau konsep “pembelaan diri” yang tidak secara emplisit dicantumkan dalam hukum acara dari konstitusi.”

²⁴Soetandyo Wignjosoebroto, *Op. Cit.*, hal. 3.

²⁵Pendapat Donald Black dikutip dalam Mulyana W. Kusumah dan Paul S. Baut (ed), *Hukum, Politik, dan Perubahan Sosial*, (Jakarta: Yayasan Bantuan Hukum Indonesia, 1998), hal. 27.

²⁶*Ibid.*, halaman 28.

Sedangkan menurut Soerjono Sokanto, dalam menilai efektivitas suatu undang-undang di masyarakat dapat dilihat dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bekerjanya hukum atau penegakan hukum, yaitu:²⁷

1. hukum atau peraturan perundang-undangan;
2. penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk dan menerapkan hukum;
3. sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
4. kesadaran hukum masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum itu berlaku atau diterapkan;
5. kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

1.6 Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dilakukan yakni penelitian hukum normatif dan empiris. Penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data sekunder atau bahan pustaka.²⁸ Obyek penelitian berupa norma atau kaidah hukum yang terdapat dalam peraturan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Penelitian hukum empiris dilakukan untuk melihat penerapan pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan implementasinya di masyarakat, khususnya di PT .Hasanah Graha Afiah.

2. Jenis dan Alat Pengumpul Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan. Data primer diperoleh dari wawancara dengan pekerja/buruh di PT. Hasanah Graha Afiah. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan pustaka. Data sekunder terdiri dari:

²⁷Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1983), hal.2.

²⁸Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1986), hal. 52. Lihat juga Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hal. 13-14.

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Dalam penelitian ini, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dalam penelitian ini, antara lain literatur mengenai hukum ketenagakerjaan dan hukum tata negara.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, antara lain Kamus Hukum, Himpunan Istilah Tenaga Kerja, Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan sebagainya.

Data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, tersier tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan.

3. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif-analitis.²⁹ Obyek penelitian diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh, sehingga metode ini tidak semata-mata bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran melainkan untuk memahami kebenaran yakni penerapan pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan implementasinya di masyarakat, khususnya di PT. Hasanah Graha Afiah.

²⁹Soekanto, *Op.Cit*, hal. 32 dan 250.

1.7 Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, pokok permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian, batasan, kerangka teoretis dan kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bab ini berisi uraian pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya seperti pengertian dan tujuan diadakannya perjanjian kerja waktu tertentu serta materi tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB 3 SEJARAH PERKEMBANGAN, STRUKTUR ORGANISASI, DAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN PADA PT. HASANAH GRAHA AFIAH

Bab ini berisi uraian gambaran mengenai sejarah perkembangan PT. Hasanah Graha Afiah dan struktur organisasinya serta hubungan ketenagakerjaan pada PT. Hasanah Graha Afiah tersebut.

BAB 4 HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai proses pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dan pelaksanaannya pada PT. Hasanah Graha Afiah, dan selanjutnya akan dibahas melalui analisa implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Hasanah Graha Afiah dikaitkan dengan pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB 2
TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN

2.1 Perjanjian secara Umum

Pada umumnya, suatu hubungan hukum terjadi karena suatu perjanjian yang mendahului hubungan hukum tersebut. Secara umum suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain dan dimana kedua orang itu saling berjanji untuk melakukan suatu hal.³⁰ Dengan adanya pengertian tentang perjanjian tersebut, bisa disimpulkan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.

Dalam hal perjanjian, tidak ada 1 (satu) pun peraturan yang mengikat terhadap bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan “*asas kebebasan berkontrak*”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.³¹ Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, dengan memperhatikan Pasal 1320, Pasal 1, Pasal 1337 KUH Perdata.

Dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu.³²

- a. Ada pihak-pihak
- b. Ada persetujuan antara para pihak
- c. Ada tujuan yang akan dicapai
- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan
- e. Ada bentuk tertentu
- f. Ada syarat-syarat tertentu

³⁰ Soebekti, *Aneka Perjanjian*, (Alumni Bandung:1994), hal. 1

³¹ Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999). Hal. 10.

³² Abdul Kadir Muhamad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: Alumni, 1982) , hal.78.

Seperti telah diuraikan sebelumnya, suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan menjadi Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (*legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Dalam Pasal 1320 KUHPdata menyebutkan bahwa “untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Maksudnya adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat dan setuju atas hal-hal yang diperjanjikan dengan tanpa ada paksaan, kekeliruan, dan penipuan.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Maksudnya adalah yang dapat membuat suatu perjanjian adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, yaitu orang dan badan hukum. Jika yang membuat perjanjian adalah badan hukum, maka badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat badan hukum, antara lain:

- a. ada harta kekayaan yang terpisah;
- b. mempunyai tujuan tertentu;
- c. mempunyai kepentingan sendiri;
- d. ada organisasi.

Dengan terpenuhinya keempat syarat tersebut, maka badan hukum tersebut bisa disebut sebagai subyek hukum dan bisa melakukan hubungan hukum yang antara lain sebagai salah satu pihak dalam suatu perjanjian. Jika yang membuat perjanjian adalah orang, maka orang yang dianggap sebagai subyek hukum adalah orang yang tidak termasuk dalam Pasal 1330 KUHPdata, yaitu

- a. Orang yang belum dewasa;
- b. mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
- c. orang perempuan yang ditetapkan oleh undang-undang dan semua orang kepada kepada siapa undang-undang telah melarang membuat suatu perjanjian-perjanjian tertentu. Namun bagi seorang perempuan,

setelah adanya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, maka ketentuan dalam Pasal 1330 ini sudah tidak berlaku lagi. {Pasal 31 ayat (1) dan ayat (2).}

Berdasarkan ketentuan tersebut maka yang termasuk dalam ketiga criteria tersebut tidak bisa membuat suatu perjanjian, dan sebaliknya yang tidak termasuk dalam ketiga kriteria tersebut dapat membuat suatu perjanjian.

3. Suatu hal tertentu

Maksudnya sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati sebagai obyek suatu perjanjian.

4. Suatu sebab yang halal

Maksudnya adalah apa yang diperjanjikan merupakan sesuatu yang tidak dilarang oleh Undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

2.2 Perjanjian Kerja

Dalam mengadakan suatu perjanjian, para pihak tidak selalu mempunyai kedudukan yang sama dari pihak lainnya. Kita dapat melihat hal ini pada perjanjian kerja yang terdapat unsur wewenang perintah didalamnya. Sebagai salah satu sumber hukum perburuhan, dengan adanya unsur wewenang perintah dalam perjanjian kerja berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yaitu yang memerintah dan yang diperintah. Kedudukan yang tidak sama disebut pula hubungan diperatas (*dienstverhoeding*).³³ Jadi, bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah **perintah** orang lain.

Dalam hal ini buruh yang tidak memiliki modal dan hanya mempunyai tenaga saja, mempunyai kedudukan yang rendah dan pengusaha sebagai pihak yang memiliki modal mempunyai kedudukan yang tinggi. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Artinya, prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.

³³ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung: 1999, hal. 9

Berkaitan dengan hal tersebut, negara harus melindungi siapa saja yang lemah agar dapat tercapai suatu keseimbangan yang mendekatkan warga negaranya dengan tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dikarenakan dalam mengadakan perjanjian khususnya perjanjian kerja ada perbedaan-perbedaan tertentu seperti kondisi, kedudukan, dan berbagai hal seperti di bidang sosial, ekonomi, dan pendidikan antara mereka yang membuat perjanjian kerja, maka diperlukan intervensi dari pihak ketiga yaitu peran Negara guna memberikan perlindungan bagi pihak yang lemah, terutama sewaktu mengadakan perjanjian kerja.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Sehingga pada tahun 2003, lahirlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain untuk mencabut ketentuan-ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998 termasuk pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja.³⁴

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.³⁵ Iman Soepomo, merumuskan hubungan kerja sebagai suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh. Adanya hubungan kerja ialah hanya bila ada buruh dan majikannya atau

³⁴ Lihat Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279. Penjelasan Umum.

³⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), Hal. 53

majikan dengan buruhnya. Hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. “Pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan ini berada di bawah pimpinan pihak majikan.³⁶

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Pengertian perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Bila melihat pengertian tersebut, tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis serta jangka waktunya tidak ditentukan.

Namun hal ini diatur dalam BAB IX Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 ayat (1) yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.³⁷ Dalam Pasal 51 ayat (2)-nya menyebutkan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Secara normative bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Selain itu, dalam Pasal 54 juga menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;

³⁶ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan : Bidang Hubungan Kerja*, (edisi revisi) (Jakarta: Djambatan, 2001), hal.1.

³⁷ Indonesia, 2003, *Op. Cit*, Penjelasan Pasal 51 ayat (1): Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pada ayat (2)-nya, disebutkan bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Artinya isi dari perjanjian kerja tersebut baik secara kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di sebuah perusahaan khususnya mengenai besarnya upah dan cara pembayarannya, serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha, dan pekerja/buruh. Pada ayat (3)-nya juga diatur mengenai perjanjian kerja yang harus dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), masing masing untuk pekerja/buruh dan pengusaha dan mempunyai kekuatan hukum yang sama pula.

Bila melihat dalam penjelasan Pasal 51 ayat (2), perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku, dan salah satu contohnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja harus disepakati jangka waktunya sehingga terlihat apakah perjanjian kerja tersebut berlaku untuk jangka waktu tertentu atau bukan karena terdapat perbedaan dalam pengaturannya termasuk jenis pekerjaannya.

2.3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003³⁸. Kemudian diatur lebih

³⁸Indonesia, 2003,Op. Cit, Pasal 56 ayat (1).

lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Adapun alasan tetap dipergunakannya jenis perjanjian tersebut adalah karena ada sejumlah pekerjaan yang memang memiliki batas waktu dalam pengerjaannya sehingga membutuhkan ketentuan tentang perjanjian yang memiliki batas waktu pula.

2.3.1 Syarat-syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.³⁹

Bila melihat kedua definisi tersebut maka jelaslah bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu sering juga disebut dengan perjanjian kerja tidak tetap atau perjanjian kerja kontrak. Status pekerja-pun adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu disebut juga dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerja-pun adalah pekerja tetap.

Selain persyaratan pada umumnya sebuah perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT) juga harus memenuhi syarat-syarat dalam pembuatannya. Adapun syarat pembuatan PKWT terbagi 2 (dua) macam, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan.

³⁹ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Kepmennakertrans Nomor KEP.100/Men/VI/2004, Pasal 1 huruf b.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal syarat sahnya suatu perjanjian, syarat materiil dari perjanjian kerja tertentu disebutkan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b atau tidak memenuhi syarat subyektif maka perjanjian dapat dibatalkan⁴⁰, yaitu dengan permohonan atau gugatan ke pengadilan, sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) huruf c dan huruf d atau tidak memenuhi syarat obyektif maka secara otomatis perjanjian yang dibuat adalah batal demi hukum.⁴¹

Selain itu, kedudukan perjanjian kerja yang sah sebagai ketentuan hukum dibidang ketenagakerjaan, maka syarat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan merupakan syarat yang mulak karena memiliki makna bahwa perjanjian kerja tersebut berlaku sebagai ketentuan hukum bagi pihak-pihak yang membuatnya sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini berarti apabila perjanjian tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan secara otomatis tidak berlaku sebagai ketentuan hukum.⁴²

Selain ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya, PKWT yang dibuat juga harus dibuat secara tertulis.⁴³ Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan selama masa kontrak sampai berakhirnya kontrak kerja. Selain itu, bentuk tertulis juga lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Selanjutnya, diatur pula bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja karena pada prinsipnya PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaannya

⁴⁰ Indonesia, 2003, *Op. Cit*, Pasal 52 ayat (2).

⁴¹ Djumadi, *Op. Cit*, hal. 67. Akibat hukum yang tidak dipenuhi dari tidak dipenuhinya syarat-syarat tersebut juga sama dengan akibat yang diatur dalam perjanjian pada umumnya yang menganut asas konsensualisme seperti yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara.

⁴² Indonesia, 2003, *Op. Cit*, Pasal 52 ayat (4).

⁴³ *Ibid*, Pasal 57 ayat (1).

akan selesai dalam waktu tertentu. Artinya, tidak adanya masa percobaan dalam PKWT adalah karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan, maka PKWT tersebut batal demi hukum.⁴⁴ Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dan dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Walau demikian, dalam masa percobaan ini pengusaha tetap dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Adapun syarat-syarat formil yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja antara lain adalah sebagai berikut:⁴⁵

1. PKWT dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
2. PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
3. PKWT yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:⁴⁶
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

⁴⁴ Ibid, Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2).

⁴⁵ Djumadi, Op. cit, hal 67

⁴⁶Indonesia, 2003, *Op. Cit*,Pasal 54 ayat (1).

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bila ternyata kualitas isinya lebih rendah, maka syarat-syarat kerja yang berlaku adalah yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Khusus mengenai PKWT, dibuat dalam rangkap 3 (tiga), masing-masing rangkap untuk pekerja, pengusaha dan Dinas/Instansi yang membidangi ketenagakerjaan setempat. Seluruh biaya yang timbul atas pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi tanggungan pengusaha.

2.3.2 Kategori Pekerjaan untuk PKWT

Dalam PKWT terdapat beberapa kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT sebagai dasar adanya hubungan kerja antara pekerja/uruh dengan pengusaha, namun hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.⁴⁷

Adapun kategori pekerjaan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut sebagai berikut:

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

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 terdapat beberapa pasal yang mengatur penjabaran pengaturan mengenai kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT.⁴⁸ Hal-hal tersebut antara lain:

a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara

Pengaturan PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara yakni sebagai berikut:

⁴⁷ *Ibid*, Pasal 59 ayat (1).

⁴⁸ Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, *Op. Cit*, Pasal 3 sampai dengan Pasal 12.

Yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan dibuat untuk waktu paling lama tiga tahun (Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Kep. 100/Men/VI/2004).

Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan (Pasal 3 ayat (4) Kep.100/Men/VI/2004).

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai (Pasal 3 ayat (4) Kep.100/Men/VI/2004). Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 3 ayat (5) Kep.100/Men/VI/2004).

Pembaruan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari setelah berakhirnya kerja (Pasal 3 ayat (6) Kep.100/Men/VI/2004).

Selama tenggang waktu tiga puluh hari tidak boleh ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha (Pasal 3 ayat (7) Kep, 100/Men/VI/2004).

b. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung kepada musim atau cuaca dan hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu (Pasal 4 Kep 100/Men/VI/2004 tahun 2004).

Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai pekerjaan musiman dan hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5 Kep. 100/Men/VI/2004 tahun 2004). Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat

musiman tidak dapat dilakukan pembaruan (Pasal 7 Kep.100/Men/VI/2004 tahun 2004).

c. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru

Perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (Pasal 8 ayat (1) Kep.100/Men/VI/2004 tahun 2004).

Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang satu kali paling lama 1 tahun tetapi tidak dapat dilakukan pembaruan (Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3) Kep.100/Men/VI/2004).

Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru hanya dapat diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa / dilakukan perusahaan (Pasal 9 Kep.100/Men/VI/2004).

d. Perjanjian kerja harian lepas

Mengenai pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dibuat perjanjian kerja harian lepas (Pasal 10 ayat (1) Kep.100/ Men/VI/2004).

Perjanjian kerja harian lepas harus memenuhi ketentuan bahwa pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Mengenai pekerja/buruh yang bekerja selama 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja/waktu tidak tertentu (Pasal 10 ayat (2) dan ayat (3) Kep.100/Men/VI/2004).

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud di atas dikecualikan dari ketentuan batasan jangka waktu PKWT pada umumnya (Pasal 11 Kep. 100/Men/VI/2004). Maksud dikecualikan dari ketentuan batasan jangka waktu PKWT pada umumnya adalah jangka waktu perjanjian kerja harian lepas tidak dibatasi oleh hanya

satu kali perpanjangan dan atau satu kali pembaruan sebagaimana perjanjian kerja waktu tertentu pada umumnya.

Pada ayat (2)-nya ditegaskan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dan suatu proses produksi dalam 1 (satu) perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

2.3.3 Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Mengenai jangka waktu berlakunya PKWT diatur pada Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui dengan jangka waktu 3 (tiga) tahun.

Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan baru setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.

Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), sedangkan pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 (dua) tahun (Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum. Jika disimpulkan, jangka waktu PKWT itu secara normatif keseluruhan hanya boleh berlangsung selama 3 (tiga) tahun, baik untuk perpanjangan maupun untuk pembaruan.

2.3.4 Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Alasan-alasan berakhirnya suatu perjanjian kerja adalah:

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.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja (Rasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja selain alasan-alasan tersebut di atas atau 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. Sebagai contoh, apabila seorang pekerja/buruh dikontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu selama 1 tahun, kemudian setelah 6 bulan berjalan, pekerja/buruh tersebut diberhentikan secara sepihak oleh pengusaha, pengusaha tersebut diwajibkan membayar sisa kontrak selama 6 bulan.

BAB 3
SEJARAH PERKEMBANGAN, STRUKTUR ORGANISASI,
DAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN
PADA PT. HASANAH GRAHA AFIAH

3.1 Sejarah Perkembangan PT. Hasanah Graha Afiah ⁴⁹

PT. Hasanah Graha Afiah (PT. HGA) didirikan pada tanggal 26 Juni 2002 berdasarkan akte notaris Ny. Ismiati Dwi Rahayu SH Nomor 16 yang disetujui oleh Menteri Kehakiman berdasarkan Surat Keputusan No. C26251 HT.01.01 TH 2003, tertanggal 6 November 2002. Bentuk usaha dari PT. HGA adalah sebuah rumah sakit swasta yang bernama Rumah Sakit Hasanah Graha. HGA Afiah (RS).

RS. HGA berawal dari sebuah Rumah Bersalin⁵⁰ dan Balai Pengobatan Umum⁵¹ dengan pelayanan dokter umum 24 jam, poli kebidanan, dan poli anak. Namun pada perkembangannya para Komisaris PT. HGA yang terdiri dr. Maman Hilman, Sp.OG; dr. Huda Hilman Sp.A; Salim Alatas; dan Kazim Salim sepakat untuk mengubah status operasionalnya menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak dan mendapatkan izin operasional sementara dari Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Barat⁵², yang kemudian pada bulan Agustus 2008 mendapat izin sementara menjadi Rumah Sakit Umum.

RS. HGA terletak di Jl. Raden Saleh No.42 Depok 16420, dibangun di atas tanah seluas 3853m² yang terdiri dari lima lantai. Pada awal operasionalnya, RS. HGA baru dapat membuka 70% dari total 128 tempat tidur yang tersedia. Pada awal tahun 2008, semua kamar sudah dapat difungsikan secara maksimal. Saat ini kamar bersalin, kamar operasi, perinatologi, ICU (*Intensive Care Unit*), serta NICU (*Neonatal Intensive Care Unit*) sudah dapat digunakan. Semua fasilitas ini dikembangkan untuk menjawab kebutuhan pasien yang semakin meningkat dan mengarah ke pelayanan yang lebih luas.

⁴⁹Wawancara dengan Arrival, Manager HRD (Human Resource Division) PT. Hasanah Graha Afiah , Depok, 4 September 2010.

⁵⁰Surat Izin Dinkes Kota Depok No. 445.5/1327/VIII-Yankes; tanggal 9 Agustus 2004

⁵¹Surat Izin Dinkes Kota Depok No. 445/1326/VIII-Yankes; tanggal 9 Agustus 2004

⁵²No. YM.02.04.3.5.2310 pada tanggal 9 Januari 2006

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan. PT. HGA mempunyai karyawan sebanyak 242 karyawan. Dalam pengelolaannya, PT. HGA membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualifikasi khusus sehingga masalah pengembangan SDM mendapat perhatian yang sangat serius dari manajemen. Berdasarkan rencana strategi jangka pendek dan jangka panjang perusahaan, telah diidentifikasi kompetensi dan berbagai posisi kunci yang harus dimiliki di masa sekarang maupun yang akan datang. Hal tersebut dikarenakan dalam dunia usaha, kata pelayanan (*service*) sangat akrab dengan keseharian proses kerja. Begitu juga PT. HGA yang dari hari ke hari terus membenahi diri terutama dalam hal pelayanan. Salah satu upaya PT. HGA dalam meningkatkan layanan pada pelanggan adalah dengan mengadakan *Service Improvement Project*. Hal ini menunjukkan komitmen yang serius dari pihak manajemen untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. PT. HGA memiliki visi, misi, dan motto dalam menjalankan roda perusahaan pelayanan kesehatan, yaitu:

1. Visi:

“Menjadikan RS. HGA sebagai rumah sakit andalan keluarga Kota Depok dan sekitarnya dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien dan keluarganya dengan harga yang terjangkau.”

2. Misi:

- a. Memberikan pelayanan yang menyeluruh secara profesional dan bertanggung jawab;
- b. Memberikan pelayanan yang mengutamakan mutu dan kepuasan pelanggan;
- c. Memberdayakan SDM secara berkesinambungan sebagai tulang punggung pelayanan dan mitra yang dapat diandalkan; dan
- d. Menciptakan suasana kerja yang nyaman, bersemangat, disiplin, bertanggungjawab dan solid diantara keluarga besar RS. HGA dengan menerapkan manajemen yang efisien, efektif, mandiri, dan bermutu untuk kemajuan bersama.

3. Motto:

“ Pelayanan Memuaskan, Bermutu, Ramah, dan Manusiawi”

RS. HGA mempunyai fasilitas dan peralatan dasar untuk memenuhi pelayanan kesehatan yang meliputi:

1. Pelayanan Gawat Darurat dan Ambulans;
2. Pelayanan Rawat Jalan;
3. Pelayanan Rawat Inap; dan
4. Pelayanan Penunjang Medis.

Penjelasan dari masing-masing fasilitas pelayanan adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan Gawat Darurat dan Ambulans;

Instalasi Gawat Darurat (IGD) melayani kasus gawat darurat dan didukung oleh fasilitas ambulans. Pelayanan ini tersedia selama 24 jam (hari Senin sampai dengan hari Minggu, termasuk hari libur). IGD saat ini memiliki delapan tempat tidur dan akan ditambah seiring dengan perkembangan jumlah pasien. Dokter dan perawat yang bertugas di IGD telah memiliki ketrampilan khusus dibidang kegawatdaruratan.

2. Pelayanan Rawat Jalan

Pelayanan rawat jalan memberikan kesempatan kepada pasien untuk berkonsultasi dengan dokter spesialis dari berbagai bidang spesialisasi, dokter umum, dan dokter gigi. Instalasi rawat jalan dibuka mulai pada jam 07.00 pagi sampai dengan jam 21.00 dengan maupun tanpa perjanjian. Dokter-dokter yang bertugas di pelayanan rawat jalan merupakan dokter-dokter yang sudah dikenal di wilayah Depok dan sekitarnya. Instalasi rawat jalan terdiri atas :

- a. Klinik Kebidanan dan Kandungan;
- b. Klinik Kesehatan Anak;
- c. Klinik Bedah Umum;
- d. Klinik Bedah Orthopedi;
- e. Klinik Penyakit Dalam;
- f. Klinik Paru;
- g. Klinik Mata;
- h. Klinik THT;
- i. Klinik Kulit Kelamin;
- j. Klinik Syaraf;

- k. Klinik Gigi dan Mulut; dan
- l. Klinik Umum;

3. Pelayanan Rawat Inap

Pelayanan rawat inap mencakup :

- a. Unit Perawatan Ibu dan Bayi Sehat
- b. Unit Perinatologi
- c. Unit Perawatan Anak
- d. Unit Perawatan Umum/Dewasa
- e. Kamar Bersalin
- f. Kamar Operasi
- g. ICU
- h. NICU

4. Pelayanan Penunjang Medis

Pelayanan penunjang medis disediakan untuk membantu para dokter dalam menegakkan diagnosa dan terapi. Fasilitas ini terdiri dari :

a. Instalasi Farmasi

Instalasi farmasi mendistribusikan obat-obatan dan alat medis habis pakai untuk keperluan seluruh pelayanan di RS. HGA, termasuk Instalasi Rawat Jalan. Pelayanan farmasi ini tersedia 24 jam (hari Senin sampai dengan hari Minggu, termasuk hari libur).

b. Instalasi Laboratorium Klinik dan Patologi Anatomi

Instalasi ini memiliki berbagai jenis peralatan untuk melakukan analisa darah dan berbagai jaringan/cairan tubuh manusia. Instalasi laboratorium merupakan bagian yang penting dalam rangkaian pelayanan medis, terutama dalam menunjang diagnosa suatu penyakit dan evaluasi pengobatan yang diberikan. Pelayanan laboratorium klinik dan patologi Anatomi tersedia 24 jam (hari Senin sampai dengan hari Minggu, termasuk hari libur).

c. Instalasi Radiologi

Instalasi ini merupakan bagian dari rangkaian pelayanan medis, terutama dalam menunjang diagnosa suatu penyakit dan mengevaluasi kemajuan pengobatan penyakit tersebut. Instalasi Radiologi buka pada hari Senin sampai dengan hari

Sabtu pukul 08.00 sampai dengan pukul 21.00, sedangkan untuk hari Minggu harus dengan perjanjian.

d. Instalasi Rehabilitasi Medis

Instalasi ini merupakan bagian dari rangkaian pelayanan medis, terutama dalam proses pemulihan/penyembuhan pasien, yang juga menyediakan pelayanan fisioterapi. Pelayanan fisioterapi dibuka setiap hari kerja, mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 21.00. Penanganan ditujukan untuk meningkatkan kapasitas fisik dan kemampuan fungsional penderita secara berkesinambungan sehingga secara bertahap tercapai target perbaikan atau percepatan penyembuhan. Rehabilitasi medik dilengkapi dengan berbagai jenis peralatan analisa terapi yang dibutuhkan untuk menjalankan fungsinya dan staf terampil di bidangnya.

Selain fasilitas yang langsung berhubungan dengan pasien, RS. HGA juga dilengkapi berbagai sarana non medis untuk menunjang kelancaran pelayanan, menjamin kepuasan pelanggan, dan kepedulian RS. HGA terhadap lingkungannya, antara lain musholla, kantin, Anjungan Tunai Mandiri (ATM), dan sistem komputerisasi dalam penyelenggaraan pelayanan di semua bidang.

3.2 Struktur Organisasi PT. HGA⁵³

Struktur organisasi pada sebuah perusahaan ditujukan agar tata kerja organisasi lebih terjamin. Struktur organisasi adalah pola formal tentang bagaimana orang dan pekerjaan dikelompokkan. Hal ini dimaksudkan sebagai alat untuk menjelaskan hubungan vertikal maupun horizontal antara unit-unit kerja dalam organisasi. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, dapat diketahui bagaimana tugas dan tanggung jawab dari tenaga kerja sebagai anggota organisasi perusahaan dalam melaksanakan tugasnya.

Maksud dibentuknya struktur organisasi pekerja adalah sebagai berikut:

1. Agar para pekerja yang bekerja di perusahaan lebih terkoordinir dalam bekerja dan berusaha dalam memperjuangkan kepentingan dan hak mereka, baik menyangkut kepentingan bersama maupun kepentingan masing-masing para anggotanya. Dengan demikian potensi pekerja yang

⁵³ PT. Hasanah Graha Afiah, *Laporan Tahunan* Tahun 2009, hlm. 21.

terkadang bertindak sendiri-sendiri serta gegabah dalam memperjuangkan haknya dapat dihindarkan, mengingat kejadian seperti ini hanya akan mendatangkan kerugian, baik bagi pekerja maupun bagi pihak lainnya.

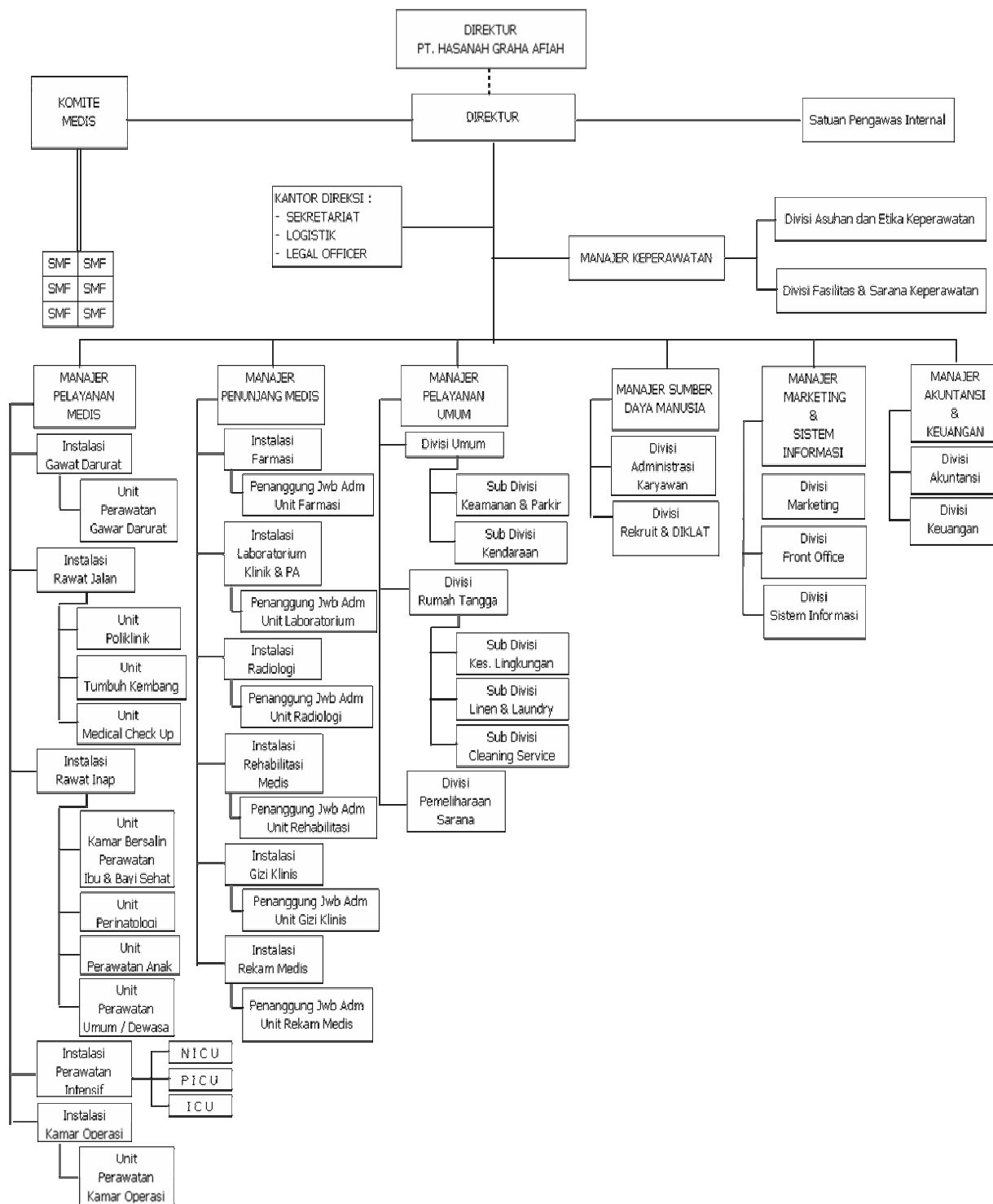
2. Bagi pemerintah (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi), dengan adanya struktur organisasi akan mempermudah pengaturan dan pemberian arahan yang menguntungkan bagi hubungan kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

RS. HGA dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang juga bertindak sebagai Direktur PT. HGA. Dalam operasionalnya, Direktur Utama dibantu oleh satu orang Direktur Operasional beserta jajaran manajer. Sedangkan Komite Medis membantu manajemen dalam menentukan kebijakan-kebijakan di bidang medis. Masing-masing manajer dibantu oleh unit-unit teknis sesuai dengan fungsi organisasi yang sudah ditetapkan. Adapun struktur organisasi yang ada di PT. Hasanah Graha Afiah, adalah sebagai berikut:

1. Komisaris Utama : Salim Saleh A. Alatas
2. Komisaris : Dr. Kazim Salim
Huda Hilman, SpA
3. Direktur Utama : Dr. Maman Hilman, SpOG

Skema struktur organisasi PT. HGA yakni sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PT.HASANAH GRAHA AFIAH



Gambar 1

3.3 Hubungan Ketenagakerjaan Pada PT. HGA

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.⁵⁴

Hubungan ketenagakerjaan di sini maksudnya adalah hubungan kerja antara buruh dengan majikan. Hubungan kerja terjadi apabila buruh telah menandatangani perjanjian kerja.

Dari rumusan pengertian di atas, terlihat jelas bahwa hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha harus dibuat dalam suatu perjanjian kerja. Adapun perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan dirinya untuk tertentu atau waktu tidak tertentu dengan menerima upah dan gaji yang telah disepakati.

Dalam tatanan hubungan ketenagakerjaan antara pekerja dengan pengusaha di PT. HGA belum ada pengaturan dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), jadi hubungan ketenagakerjaan di PT. HGA diatur dalam bentuk Peraturan Perusahaan.⁵⁵ 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. HGA adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis, mengatur kewajiban, dan hak karyawan terhadap Perusahaan ataupun sebaliknya dengan seimbang dan adil sehingga terwujud ketenangan kerja dan produktivitas kerja maksimal yang bermanfaat bagi kedua belah pihak.⁵⁶

⁵⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan XII, Penetbit Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 70.

⁵⁵ Peraturan perusahaan PT HGA terdiri dari 14 bab, 72 pasal.

⁵⁶ Peraturan Perusahaan PT. Hasanah Graha Afiah, 2009, hlm. 1

Selain itu, hubungan kerja yang ada di PT. HGA dalam Peraturan Perusahaan, adalah sebagai berikut:⁵⁷

1. Penerimaan Karyawan

Penerimaan karyawan PT HGA disesuaikan dengan rencana kebutuhan karyawan/formasi tenaga kerja. Penerimaan karyawan dilakukan melalui prosedur rekrutmen yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam penerimaan karyawan baru, PT HGA menetapkan persyaratan umum untuk diterima sebagai karyawan, yaitu:

- a. sehat jasmani maupun rohani;
- b. menyerahkan persyaratan administrasi berupa:
 - 1) surat lamaran kerja;
 - 2) daftar riwayat hidup;
 - 3) surat pengalaman kerja;
 - 4) fotocopy ijazah terakhir;
 - 5) foto ukuran 4 x 6 sebanyak 2 lembar;
 - 6) fotocopy Kartu Tanda penduduk; dan
 - 7) surat keterangan lain sesuai keahlian yang masih berlaku, seperti STR, SIP, SIPP, SIPB, keterangan kursus, termasuk surat referensi, dan lain-lain.
- c. batas usia minimal 18 Tahun dan maksimal 35 tahun, kecuali dimungkinkan bila yang bersangkutan memiliki keahlian khusus yang sangat diperlukan PT. HGA;
- d. tidak mempunyai hubungan keluarga kandung seajar, ke atas, dan ke bawah, hubungan ipar, menantu dan mertua, kecuali disetujui khusus oleh direksi.

Calon karyawan yang diterima adalah yang memenuhi persyaratan administratif dan keahlian yang ditentukan dengan tes uji kompetensi (tertulis dan praktek), psikotes, wawancara dan tes kesehatan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan. Penerimaan karyawan diputuskan dalam rapat direksi.

Hubungan kerja kepada calon pegawai, dimulai dengan masa orientasi maksimal selama 2 hari yang di dalamnya akan diberitahukan peraturan

⁵⁷ *Ibid.*, hal. 3-8, 13, dan 26.

perusahaan, profil perusahaan, produk perusahaan dan lain-lain dan diakhiri dengan perjanjian kerja yang harus ditanda tangani oleh calon pegawai dan rumah sakit, serta bersedia mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di rumah sakit.

2. Jenis Perjanjian Kerja

PT. HGA mengatur jenis perjanjian kerja berdasarkan jangka waktu, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Kedua perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis, yang memuat syarat-syarat kerja, kewajiban, hak serta waktu berlakunya perjanjian. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya perjanjian kerja dan kesepakatan antara Perusahaan dan karyawan maka timbulah perjanjian kerja.

3. Status Karyawan

Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja yang ada, karyawan PT. HGA terbagi atas 2 (dua) status karyawan, yaitu:

a. karyawan tetap

Karyawan yang telah melewati masa kontrak pertama dan/atau mendapatkan perpanjangan kontrak berikutnya maksimal 1 tahun.

b. karyawan tidak tetap yang terdiri dari:

1) karyawan kontrak

Karyawan yang dikontrak selama 9 bulan dan dapat diperpanjang maksimal 1 tahun berikutnya.

2) karyawan paruh waktu

3) karyawan honorer

Kedua status karyawan tersebut melewati masa orientasi selama 3 bulan dan dapat diperpanjang kembali selama 1 bulan.

4. Hak dan Kewajiban

Tujuan perusahaan baru dapat tercapai apabila adanya keharmonisan dan keseimbangan antara hak dan kewajiban perusahaan dengan para karyawannya. Namun dalam Peraturan Perusahaan ini tidak terdapat hak dan kewajiban pengusaha melainkan hanya hak dan kewajiban pekerja. Adapun hak setiap karyawan PT HGA yaitu berhak:

- a. mendapatkan tugas dan pekerjaan sesuai dengan posisinya yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Direksi;
- b. atas imbalan berupa gaji, tunjangan dan pendapatan lain yang ditetapkan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya;
- c. atas waktu dan hari istirahat kerja serta cuti;
- d. atas penggantian biaya perawatan dan pengobatan atas penyakit yang diderita sesuai SK Direksi yang berlaku;
- e. diikutsertakan dalam JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) sesuai Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992, yang programnya meliputi jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua yang dikaitkan dengan jaminan kematian; dan
- f. memperoleh pembelaan hukum dari Perusahaan atas biaya perusahaan apabila terancam dan atau terkena tindakan hukum oleh yang berwajib dalam rangka menjalankan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.

Selain hak sebagaimana disebutkan sebelumnya, peraturan perusahaan tentang kepegawaian RS HGA juga mengatur jenis kesejahteraan pegawai. Jenis kesejahteraan pegawai tidak diperuntukkan untuk pegawai Part Time (Pekerja Rangkap) kecuali ditentukan lain oleh Direksi. Jenis kesejahteraan pegawai, terdiri dari :

- a. jaminan kesehatan;
- b. Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- c. pakaian kerja dan perlengkapan kerja;
- d. tunjangan hari raya;
- e. olahraga, rekreasi, dan peribadatan;
- f. pensiun pegawai; dan
- g. pinjaman karyawan.

Sedangkan Kewajiban karyawan PT.HGA yaitu wajib:

- a. mentaati dan melaksanakan segala ketentuan,peraturan dan tata tertib rumah sakit;
- b. menjunjung dan mempertahankan integritas nama baik RS. HGA;
- c. mendukung dan mengamankan kebijakan atasan atau pimpinan dalam upaya meningkatkan produktifitas,efisiensi dan kesejahteraan secara bersama-sama;
- d. melakukan absensi masuk dan pulang, serta berada di tempat tugas masing-masing pada waktu dan jam kerja yang telah ditetapkan, kecuali atas ijin,perintah atasan dan atau pimpinan rumah sakit;
- e. menjaga, sopan santun, norma, keramahan dan kerapihan diri;
- f. menjaga kesehatan, kebersihan dan keselamatan kerja atas diri sendiri dan lingkungan rumah sakit;
- g. untuk mengenakan seragam dinas yang telah ditetapkan dengan segala atributnya serta memakai tanda pengenal yang telah diberikan selama menjalani dinas di lingkungan rumah sakit;
- h. segera melaporkan secara tertulis dengan menunjukkan dokumen terkait atas perubahan status diri, susunan keluarga, alamat tempat tinggal,dan sebagainya;
- i. melaksanakan tugas kedinasan rumah sakit (piket jaga,rujukan,kerja lembur dan dinas luar) dari atasan atau pimpinan rumah sakit;
- j. bekerja keras, cermat, teliti, jujur dengan penuh pengabdian dan rasa tanggung jawab;
- k. Memiliki kemauan untuk belajar untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kinerja dari pengembangan diri maupun rumah sakit; dan
- l. mengikuti pertemuan rapat dinas rumah sakit dan kegiatan kegiatan lainnya yang diadakan rumah sakit.

5. Pengaturan Dinas dan Hari Kerja

Berdasarkan jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan tugas pelayanan yang dilakukan, pengaturan kedinasan di PT. HGA dibedakan atas dua sistem yaitu:

a. sistem *shift*

Karyawan *shift* berkerja dan libur disesuaikan dengan jadwal dinas.

Sistem ini terdiri dari unit yang terdiri dari 3 *shift* dan 2 *shift*.

Jam kerja pegawai dengan sistem 3 *shift* ditetapkan sebagai berikut:

- 1) *Shift* Pagi (I) : 07.00 s/d 14.30 wib
- 2) *Shift* Sore (II) : 14.00 s/d 21.30 wib
- 3) *Shift* Malam (III) : 21.00 s/d 07.30 wib

Jam kerja tersebut termasuk 30 menit istirahat sebagai hak pegawai yang dilakukan secara bergantian dalam suatu unit.

Sedangkan jam kerja pegawai dengan sistem 2 *shift* disesuaikan dengan kesepakatan unit kerja yang bersangkutan, dengan mengindahkan peraturan yang berlaku.

b. sistem non *shift*

Karyawan non *shift* bekerja pada hari Senin sampai dengan hari Sabtu, dan libur pada hari minggu dan hari libur nasional. Jam kerja pegawai non *shift* ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Hari senin s/d jumat : 08.00 – 16.00 wib
- 2) Hari sabtu : 08.00 – 14.00 wib

Jam kerja tersebut termasuk 1 jam istirahat sebagai hak pegawai.

Jumlah jam kerja karyawan *shift* atau karyawan non *shift* adalah 40 jam per minggu atau 173 jam perbulan denggan perhitungan 1 (satu) jam kerja sama dengan 60 menit. Karyawan *shift* atau karyawan non *shift* yang bekerja lebih dari 173 jam perbulan, dihitung sebagai kerja lembur.

6. Kerja Lembur

Kerja lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan diluar jam kerja wajib, jenis pekerjaan bisa berbeda dari pekerjaan pokok. Kerja Lembur diadakan apabila karena suatu hal rumah sakit benar-benar memerlukan atau bila ternyata pekerjaan-pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya tidak dapat diselesaikan dalam jam kerja dengan persetujuan dan atas perintah atasan.

Dasar perhitungan upah lembur mengacu kepada KEPMENAKERTRANS No. 102 tahun 2004. Dasar perhitungan upah lembur sejam adalah dihitung $1/173 \times$ gaji sebulan (Gaji Pokok + Tunjangan tetap). Jam kerja lembur 45 menit dibulatkan menjadi 1 jam, sedangkan kurang dari 45 menit tidak dihitung lembur.

Hari libur resmi, adalah hari libur yang ditentukan oleh pemerintah, diluar hari minggu dan ditetapkan dalam Surat Keputusan Direksi. Pada hari libur hari raya keagamaan (Idul Fitri hari pertama & Natal) bagi karyawan yang merayakannya dan mengharuskan karyawan bertugas pada hari tersebut akan dihitung 2 kali jam kerja hari biasa. Pada hari libur resmi lainnya, jam kerja karyawan dihitung $1 \frac{1}{2}$ kali jam kerja hari biasa

7. Penetapan, Komponen, dan Pembayaran Gaji

Direksi menetapkan sistem dan peraturan penggajian yang berlaku di Perusahaan dan diatur dalam ketentuan tersendiri. Komponen gaji karyawan terdiri atas:

a. gaji pokok;

b. tunjangan tetap;

1) tunjangan jabatan

Tunjangan jabatan diberikan kepada karyawan yang menempati jabatan struktural dalam perusahaan.

2) tunjangan keahlian/ fungsional

Tunjangan keahlian/fungsional diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan teknis dan atau ketrampilan

sesuai bidang kerjanya yang dinilai baik oleh Direksi sehingga menghasilkan kualitas hasil kerja yang prima.

c. tunjangan tidak tetap

1) tunjangan transportasi;

Tunjangan transportasi diberikan kepada karyawan untuk perjalanan berangkat dan pulang kerja.

2) tunjangan makan;

3) tunjangan *shift* malam; dan

4) tunjangan lainnya yang ditentukan direksi.

Penetapan gaji terendah tidak kurang dari upah minimal yang ditetapkan oleh Pemerintah. Kenaikan gaji karyawan ditetapkan oleh Direksi dan dilakukan satu kali setiap awal tahun. Besar kenaikan gaji merujuk pada kenaikan UMK, prestasi & kondite karyawan serta kemampuan perusahaan.

Penetapan perhitungan gaji dalam satu bulan adalah tanggal 21 bulan terkait sampai dengan tanggal 20 bulan berikutnya. Gaji karyawan dibayarkan selambatnya pada tanggal 25 setiap bulannya.

8. Penghargaan

Bagi karyawan yang mempunyai masa kerja 5 tahun sebagai pegawai tetap dan kelipatannya akan diberikan penghargaan yang akan diserahkan bertepatan dengan Hari Ulang Tahun RS HGA. Bentuk penghargaan ditetapkan dengan Surat Keputusan Direksi

9. Sanksi

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib, pelanggaran hukum atau merugikan Rumah Sakit, akan dikenakan sanksi dari Rumah Sakit berupa pemotongan tunjangan, surat teguran lisan, surat peringatan tertulis, atau pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

10. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan atau karyawan untuk memutuskan atau mengakhiri hubungan kerja, baik putus karena hukum dan atau akibat pelanggaran peraturan-peraturan yang ditentukan dalam peraturan perusahaan dan/atau peraturan perundangan lainnya. Hubungan kerja antara karyawan dengan PT.HGA dapat putus karena:

- a. karyawan mengundurkan diri;
- b. karyawan mencapai usia pensiun;
- c. karyawan melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja;
- d. karyawan yang tidak dapat melakukan pekerjaannya dikarenakan sakit berkepanjangan selama 12 bulan berturut-turut;
- e. karyawan meninggal dunia;
- f. karyawan tidak mau melanjutkan hubungan kerja karena perusahaan menyalahi aturan;
- g. karyawan tidak hadir tanpa ijin/ mangkir 5 (lima) hari berturut-turut;
- h. karyawan ditahan oleh pihak berwajib;;
- i. karyawan melakukan kesalahan berat;
- j. perusahaan melakukan perubahan status dan karyawan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
- k. perusahaan melakukan perubahan status dan perusahaan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
- l. perusahaan melakukan efisiensi karena mengalami kerugian; atau
- m. perusahaan tutup/ pailit.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Hasanah Graha Afiah⁵⁸

Dalam tatanan hubungan ketenagakerjaan antara pekerja dengan pengusaha di PT. Hasanah Graha Afiah belum ada pengaturan dalam bentuk KKB, jadi hubungan ketenagakerjaan di PT. Hasanah Graha Afiah 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. Hasanah Graha Afiah 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 maksimal yang bermanfaat bagi kedua belah pihak.⁵⁹

PT. Hasanah Graha Afiah yang didirikan sejak tanggal 26 Juni 2002 merupakan perusahaan yang menjalankan usahanya dalam bidang pelayanan kesehatan. Saat ini PT. Hasanah Graha Afiah memiliki pekerja sebanyak 224 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Jumlah Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Desember 2007	Desember 2008	Desember 2009
Pria	21	58	69
Wanita	68	106	119
Jumlah	89	164	188

Tabel 1

⁵⁸ Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HRD dan pekerja kontrak PT. Hasanah Graha Afiah pada tanggal 4 dan 11 September 2010 di RS. Graha Afiah.

⁵⁹ Peraturan Perusahaan PT. Hasanah Graha Afiah, 2009, hlm. 1

Jumlah Pekerja Berdasarkan Status

Status	Desember 2007	Desember 2008	Desember 2009	Desember 2009
Kontrak	72	126	116	107
Tetap	17	38	72	117
Jumlah	89	164	188	224

Tabel 2

Namun, dalam penelitian ini penulis hanya mewawancarai 10 (sepuluh) orang pekerja kontrak mengingat izin dari pihak perusahaan dan terbatasnya waktu yang diberikan oleh pihak perusahaan. Tetapi meskipun dengan keterbatasan tersebut, penulis cukup mendapatkan gambaran mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Hasanah Graha Afiah.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis di PT.Hasanah Graha Afiah, didapatkan bahwa PT. Hasanah Graha Afiah dalam menerapkan sitem perjanjian kerja waktu tertentu dipergunakan istilah “pekerja kontrak”, dan diberlakukan terhadap pekerja yang bertugas antara lain sebagai:

- a. *security* atau satpam;
- b. *cleaning service*;
- c. staf administrasi rawat inap;
- d. staf pemelihara gedung dan taman;
- e. supir ;
- f. staf pemeriksa hasil laboratorium;
- g. perawat;
- h. staf pemeliharaan computer dan jaringannya;
- i. sekretaris direksi; dan
- j. staf bagian logistik atau pengadaan barang.

Bila dilihat dari jenis pekerjaan yang diterapkan, pekerjaan diatas 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 disyaratkan dalam Pasal 59

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Dan berdasarkan pasal 59 ayat (7), maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Hasanah Graha Afiah berubah secara otomatis 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 konsekuensi 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.⁶⁰

Hal ini membuktikan bahwa meskipun pekerja kontrak tetap dihargai dengan diberikan fasilitas yang sama dengan pekerja PKWTT, namun masih saja ada perbedaan hak-hak antara pekerja dengan sistem PKWT dengan PKWTT khususnya masalah gaji. Adapun Bentuk perjanjian kerja kontrak di PT. Hasanah Graha Afiah dilakukan secara tertulis dan calon pekerja diberikan waktu untuk memahami perjanjian kerja tersebut dengan waktu yang bervariasi.⁶¹ Namun ada satu pekerja yang perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara lisan. Menurut keterangan pekerja, setelah bekerja dengan baik selama tiga bulan maka pekerja

⁶⁰ Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HRD dan pekerja kontrak PT. Hasanah Graha Afiah pada tanggal 4 dan 11 September 2010 di RS. Graha Afiah.

⁶¹ Perusahaan memberikan waktu 2 sampai 3 hari untuk mempelajari perjanjian kerja waktu tertentu dan diberikan pemahaman maksud dari setiap Pasal agar tidak salah ditafsirkan oleh calon pekerja. Namun dari hasil wawancara, tidak semua diberikan kesempatan yang sama dalam mendapatkan pemahaman perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

tersebut baru menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (2) perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan secara tertulis. Apabila dilakukan secara lisan maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Selain itu, PT. Hasanah Graha Afiah 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 hokum perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Hasanah Graha Afiah berubah secara otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Berdasarkan penjelasan pihak pengusaha, jika perusahaan menghendaki memperpanjang kontrak atau tidak memperpanjang kontrak pekerja kontrak tersebut, maka 1 (satu) bulan sebelum kontraknya habis, perusahaan memberitahukannya kepada pekerja yang bersangkutan. Hal inipun lebih baik dari yang telah ditentukan dalam Pasal 59 ayat (5) yang menentukan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir harus memberitahukan perpanjangan perjanjian kerja waktu tersebut kepada pekerja kontrak. Hal ini dimaksudkan agar pekerja tersebut mendapatkan kepastian sebelum berakhirnya kontrak kerjanya sehingga pekerja tersebut memiliki kesempatan mencari pekerjaan lain apabila tidak lagi diperpanjang. Begitupula sebaliknya, pekerja kontrak yang diperpanjang dapat tenang kembali dalam bekerja.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja, ada pekerja yang tidak memiliki kejelasan status dalam pekerjaan, apakah menjadi pekerja kontrak atau sudah menjadi pekerja tetap. Hal ini dikarenakan batas waktu perjanjian

kerja kontrak telah melewati masa berlakunya, namun pekerja tersebut belum memperoleh informasi dan bukti formil berupa apakah perjanjian kerja tersebut diperpanjang atau pekerja tersebut diangkat menjadi pekerja tetap. Pekerja tersebut menyatakan selama masih digaji, dia terus bekerja meskipun statusnya belum jelas secara formil.⁶²

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

Meskipun pekerja kontrak yang diwawancarai oleh penulis seluruhnya mengatakan bekerja dengan system kerja kontrak membuat tidak tenang dalam bekerja, mereka tetap menjalani sistem kerja kontrak ini dengan alasan membutuhkan pekerjaan untuk keluarga. Dari alasan ini, terlihat bahwa kedudukan yang tidak seimbang menyebabkan pekerja hanya menerima saja bentuk PKWT dari PT. Hasanah Graha Afiah karena para pekerja tersebut sangat membutuhkan pekerjaan demi memenuhi kebutuhan hidup yang kian meningkat meskipun system kerja yang digunakan perusahaan membuat hati mereka tidak tenang dalam bekerja.

Selain itu, berdasarkan penjelasan pengusaha, PKWT yang dilakukan pada PT. Hasanah Graha Afiah, dicatatkan oleh pengusaha kepada dinas tenaga kerja

⁶² Iwan, pekerja bagian pemelihara gedung dan taman PT.Hasanah Graha Afiah, hasil wawancara tanggal 4 September 2010.

kota Depok pada saat pengawas datang ke PT. Hasanah Graha Afiah dalam jangka waktu kurang lebih 6 bulan sekali. Hal ini tidak sesuai dengan Pasal 13 Kepmen Nomor 100 tahun 2004 yang menyebutkan bahwa paling lama 7 hari sejak penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu, harus dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Dari uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan sementara bahwa PT. Hasanah Graha Afiah 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. Hasanah Graha Afiah. Selanjutnya akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. Hasanah Graha Afiah.

4.2 Efektifitas pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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*⁶³. Dengan kata lain, hukum tidak lagi berdiri sebagai norma-norma yang eksis secara eksklusif di dalam suatu sistem legitimasi yang formal, melainkan merupakan gejala empiris yang teramati di dalam pengalaman. Dari segi substansinya, hukum terlihat sebagai suatu kekuatan sosial yang nyata di dalam masyarakat dan empiris wujudnya, yang bekerja dengan hasil: efektif atau tidak efektif.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat terlihat bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Hasanah Graha Afiah masih banyak yang belum sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, antara lain:

- a. Jenis pekerjaan yang bukan bersifat sementara atau musiman;
- b. Adanya masa percobaan
- c. Perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan

⁶³Soetandyo Wignjosoebroto, *Op. Cit.*, hal. 3.

- d. Pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu kepada instansi yang berwenang melebihi jangka waktu 7 hari setelah penandatanganan.
- e. Perpanjangan perjanjian kerja yang lebih dari satu kali.

Masalah pokok daripada penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor tersebut yaitu:⁶⁴

- a. faktor hukumnya sendiri (peraturan);
- b. faktor penegak hukum;
- c. faktor sarana atau fasilitas;
- d. faktor masyarakat; dan
- e. faktor kebudayaan.

Kelima faktor tersebut saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakkan hukum, serta juga merupakan tolok ukur daripada efektifitas penegakkan hukum. Berdasarkan hal tersebut, apabila dikaitkan dengan hasil penelitian, maka ketidakefektifan pelaksanaan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebabkan oleh faktor-faktor yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Peraturan

Yang dimaksud dengan peraturan disini adalah peraturan dalam materiil yaitu peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa pusat maupun daerah yang sah. Mengenai berlakunya peraturan tersebut, terdapat azas yang tujuannya adalah agar supaya peraturan tersebut mempunyai dampak yang positif. Artinya, agar supaya peraturan tersebut mencapai tujuannya sehingga dapat menjadi efektif.

Salah satu persoalan yang sering timbul di dalam sebuah peraturan adalah ketidakjelasan kata-kata yang dipergunakan dalam perumusan pasal-pasal tertentu. Kemungkinan hal itu disebabkan, oleh karena penggunaan kata-kata yang artinya dapat ditafsirkan secara luas sekali, atau karena soal terjemahan dari bahasa asing yang kurang tepat. Dengan demikian, gangguan terhadap penegakan hukum yang berasal dari peraturan dapat disebabkan oleh

⁶⁴Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal.5.

ketidakjelasan arti kata-kata didalam peraturan yang mengakibatkan kesimpangsiuran di dalam penafsiran serta penerapannya.

Apabila dalam suatu peraturan, dapat dijumpai ketidakjelasan rumusan norma yang mengakibatkan kesimpangsiuran di dalam penafsiran serta penerapannya. Menurut Soerjono Soekanto, hal tersebut menyebabkan gangguan terhadap penegakan hukum yang berasal dari undang-undang. Apabila dalam suatu peraturan ditemukan rumusan pasal yang tidak jelas maknanya, maka perlu dilakukan penafsiran.⁶⁵ Beberapa cara penafsiran yaitu:⁶⁶

- a. Penafsiran gramatikal, yaitu menafsirkan menurut susunan kata-kata.
- b. Penafsiran sistematikal, yaitu menafsirkan pasal-pasal dalam hubungan secara keseluruhan.
- c. Penafsiran historikal, mencakup:
 - 1) Penafsiran dengan melihat perkembangan terjadinya peraturan perundang-undangan, melihat bahan-bahan perundangan/parlemen.
 - 2) Penafsiran dengan melihat perkembangan lembaga hukum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- d. Penafsiran teleologikal, yaitu menafsirkan dengan menyelidiki maksud pembuat undang-undang akan tujuan disusunnya undang-undang itu.
- e. Penafsiran ekstensif yaitu menafsirkan dengan memperluas arti suatu istilah atau pengertian dalam (pasal) undang-undang.
- f. Penafsiran restriktif yaitu penafsiran dengan mempersempit arti suatu istilah atau pengertian dalam (pasal) undang-undang.

Disamping penafsiran tersebut, dikenal juga cara menggunakan (pasal) undang-undang melalui komposisi atau konstruksi yang terdiri dari:⁶⁷

⁶⁵Soekanto, *Op. Cit.*, hal. 12.

⁶⁶Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perundang-undangan dan Yurisprudensi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hal: 13-14.

⁶⁷*Ibid.*

- a. Analogi atau perluasan kaidah undang-undang;
- b. Penghalusan hukum atau pengkhususan berlakunya kaidah undang-undang;
- c. Penggunaan “a contrario”, yaitu memastikan sesuatu yang tidak disebut oleh (pasal) undang-undang secara kebalikan.

Dalam menganalisis peraturan, juga perlu diketahui asas-asas perundang-undangan antara lain:

1. Perundang-undangan yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula, oleh karena itu:
 - a. Peraturan yang lebih tinggi tidak dapat diubah atau dihapuskan oleh peraturan yang lebih rendah.
 - b. Isi peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan isi peraturan di atas.
 - c. Peraturan yang lebih rendah dapat merupakan peraturan pelaksana dari peraturan di atasnya.

2. *Lex specialis derogat lex generalis.*

Jika peraturan yang mengatur hal yang merupakan kekhususan dari hal yang umum (dalam arti sejenis) yang diatur oleh peraturan yang sederajat, maka berlaku peraturan yang mengatur hal khusus tersebut.

3. *Lex posteriore derogat generalis lex priori.*

Dalam hal peraturan yang sederajat bertentangan dengan peraturan sederajat lainnya (dalam arti sejenis), maka berlaku peraturan yang terbaru dan peraturan yang lama dianggap telah dikesampingkan.

4. Perundang-undangan hanya boleh dicabut, atau diganti, atau dibatalkan dengan peraturan yang sama atau yang lebih tinggi tingkatannya.

5. Konsistensi

Dalam menyusun perundang-undangan perlu diperhatikan konsistensinya baik di antara peraturan perundangan yang mengatur hal yang sama, maupun di antara pasal-pasal dalam satu peraturan perundang-undangan.

6. Dalam peraturan perundang-undangan harus ada kejelasan dan ketegasan mengenai yang ingin dicapai dari ketentuan yang bersangkutan.

Suatu perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan harus memiliki fungsi sebagai alat kontrol sosial, dimana undang-undang tersebut akan melindungi tenaga kerja dari kondisi-kondisi yang menghambat kesejahteraannya. Akan tetapi yang terjadi adalah masih terdapat kata-kata yang artinya dapat ditafsirkan secara luas (masih multitafsir). Hal ini terlihat saat manajer HRD PT. Hasanah Graha Afiah yang menafsirkan Pasal 56 ayat (2) yang menyebutkan bahwa:

(2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Menurutnya kata "atau" disini bermakna alternatif. Artinya ketika perusahaan akan menerapkan PKWT, maka perusahaan dapat melakukannya atas dasar jangka waktu tanpa melihat kapan suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. Selain itu, menurutnya sebenarnya antara Pasal 56 ayat (2) ini bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Bahkan dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT. Sebagai pihak perusahaan sudah tentu akan mengacu pada Pasal 56 karena dengan sistem PKWT sebenarnya perusahaan lebih diuntungkan karena bila kinerja pekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan maka perusahaan dapat memutus kontraknya tanpa harus dipusingkan dengan implikasi dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila pekerja tersebut adalah pekerja tetap.

Adanya intepetasi bahwa PKWT dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat, atau kegiatan yang bersifat sementara melahirkan praktik perjanjian antara pekerja dengan perusahaan yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT. Hal ini bisa disebabkan karena alasan, yaitu: *Pertama*, ketidak tahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja atau pengusaha. *Kedua*, adanya itikad buruk dari pengusaha terhadap ketidaktahuan pekerja terhadap pengaturan PKWT karena inkonsistensi dalam Pasal 56 ayat (2) yang memungkinkan PKWT dapat dilaksanakan dengan

tidak berdasarkan atas pekerjaan yang jenis dan sifat, atau kegiatan pekerjaannya bersifat sementara, dengan Pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Akibatnya perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah karena ketidaktahuan pekerja terhadap peraturan yang mengatur mengenai PKWT.⁶⁸

Apabila terjadi perselisihan perburuhan maka hakim sebagai organ pengadilan yang dianggap memahami hukum harus menggali dan menafsirkan hukum (Undang-Undang yang seringkali (dianggap) tidak jelas maknanya atau terjadi inkonsistensi pasal demi pasal dalam sebuah Undang-Undang. Adapun cara-cara penafsiran Undang-Undang oleh hakim sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, yang tepat digunakan oleh hakim adalah penafsiran historikal dan teleologikal karena hakim harus melihat dan menyelidiki maksud pembuatan dan tujuan diaturnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu beserta perkembangan (proses) dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .

2. Faktor Penegak Hukum

Ruang lingkup dari istilah “penegak hukum” adalah luas sekali, oleh karena mencakup mereka yang secara langsung atau tidak langsung berkecimpung di bidang penegakkan hukum. Di dalam tesis ini, maka yang dimaksudkan dengan penegak hukum akan dibatasi pada kalangan yang secara langsung berkecimpung di bidang ketenagakerjaan seperti mereka yang bertugas dalam pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sebagai alat rekayasa sosial, Undang-Undang tersebut memang diharapkan akan mengarahkan aparat penegak hukum untuk lebih memperhatikan pelaksanaan perlindungan hukum khususnya pada pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Peranan yang seharusnya dilakukan oleh penegak hukum telah dirumuskan dalam Pasal 176 sampai

⁶⁸ Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja hanya mendapatkan gaji sesuai UMP, uang penghargaan apabila pekerja tersebut di-PHK atau diputus kontrak, serta tidak adanya jaminan kerja dan jaminan pengembangan karir. (Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HRD dan pekerja kontrak PT. Hasanah Graha Afiah pada tanggal 4 dan 11 September 2010 di RS. Graha Afiah.)

dengan Pasal 181 BAB XIV Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 176 disebutkan bahwa "Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan."

Namun, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) yang seharusnya menjadi pelindung bagi pekerja tidak menjalankan fungsi sebagaimana mestinya. Aparat Disnaker tidak mengetahui permasalahan tenaga kerja secara mendalam karena latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang tidak mendukung. Hal ini tercermin dari wawancara yang dilakukan dengan HRD manajer PT. Hasanah Graha Afiah, dimana menurutnya pengawas yang datang ke perusahaan memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan pemahaman akan hukum ketenagakerjaan. Adapun latar belakang pendidikan pengawas antara lain seperti insinyur, sarjana sosial, dan latar belakang pendidikan lainnya yang kurang sesuai dengan kebutuhan pengawasan. Selain itu pengalaman kerja pengawas juga banyak yang tidak sejalan dengan kebutuhan hukum dimana terdapat pengawas ketenagakerjaan yang sebelumnya bekerja dari bagian umum yang mengurus Pasar Daerah Kota Depok sehingga tidak memahami konteks perburuhan secara mendalam. Hal ini terlihat ketika perusahaan menanyakan masalah inkonsistensi Pasal 56 ayat (2) dengan Pasal 59 ayat (2), yang dijawab "bagaimana baiknya saja...", hal ini semakin membuat perusahaan dapat menentukan sikap yang menguntungkan perusahaan terhadap permasalahan inkonsistensi tersebut.⁶⁹

Lemahnya pengawasan dan sanksi dalam pelaksanaan PKWT merupakan 2 (dua) hal yang mendapat perhatian penting dalam aspek penegak hukum di bidang ketenagakerjaan. Dalam bidang pengawasan, kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan) di Dinas Tenaga Kerja menjadi salah satu faktor lemahnya pengawasan dalam pelaksanaan PKWT. Padahal seharusnya disesuaikan dengan ketentuan Pasal 134 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan". Dalam

⁶⁹ Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HRD dan pekerja kontrak PT. Hasanah Graha Afiah pada tanggal 4 dan 11 September 2010 di RS. Graha Afiah.

masalah kualitas, kebanyakan pegawai pengawas tidak memahami arti, tugas serta kewenangannya dalam mengawasi pelaksanaan seluruh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, terutama yang terkait dengan pengawasan pelaksanaan PKWT. Sedangkan jumlah kuantitas, disebabkan jumlah jumlah tenaga pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan sehingga pengawasan di PT. Hasanah Graha Afiah hanya dilakukan sebanyak 2 (dua) kali dalam setahun.

Kurangnya kualitas dan kuantitas pegawai pengawasan ini salah satunya dapat dikarenakan adanya perubahan sistem pemerintahan yang awalnya sentralistik menjadi desentralistik sehingga kewenangannya saat ini lebih banyak bertumpu pada pemerintahan kabupaten/kota. Namun di sisi lain, Kabupaten/kota sendiri belum memiliki pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memadai untuk memenuhi kebijakan ketenagakerjaan yang ada sesuai dengan perkembangan. Untuk mengatasi hal ini sudah seharusnya Pemerintah Pusat segera melakukan pendidikan dan pelatihan serta menginventarisasi mengenai jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan, baik di tingkat provinsi maupun di tingkat kabupaten kota sehingga apabila kualitas dan kuantitas kebutuhan pegawai pengawasan ketenagakerjaan terpenuhi maka diharapkan penegakan hukum (*law enforcement*) pengawasan atas pelaksanaan PKWT dapat meningkat.

Dari sisi pengawas sendiri, lemahnya pengawasan bukan hanya dari sisi kualitas dan kuantitas saja. Namun menurutnya, posisi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) kota Depok seringkali dilematis antara penegakan aturan dan kekhawatiran terhadap pengangguran yang tinggi sehingga pengawas terkadang memaklumi perusahaan yang kurang modal untuk sementara tidak mengikuti aturan yang berlaku.⁷⁰

3. Faktor Sarana atau Fasilitas

Penegakan hukum tidak mungkin akan berlangsung dengan lancar tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya.

⁷⁰ Berdasarkan keterangan dari Djoko Mulyono, S.Sos, Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Depok tanggal 7 Desember 2010.

Apabila hal-hal itu tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum akan tercapai tujuannya.

Terkait dengan faktor sarana dan fasilitas, dari sisi penegak hukum, ketidakseimbangan jumlah penegak hukum dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi di Kota Depok dapat dikatakan belum seimbang. Hal ini didasarkan pada keterangan dari salah satu pengawas Ketenagakerjaan, dimana jumlah pengawas dalam struktur Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kota Depok adalah berjumlah 5 orang yang terbagi dalam 11 kecamatan. Jadi masing-masing pengawas harus mengawasi perusahaan pada 2 kecamatan. Adapun jumlah perusahaan yang ada di Kota Depok yang tercatat dalam data Disnakersos Kota Depok adalah 341 perusahaan. Tentu jumlah ini berbeda jauh dengan data pada Dinas Perdagangan dan Industri Kota Depok yang terdapat kurang lebih 700 usaha yang terdaftar di Kota Depok. Hal ini disebabkan masih banyaknya pengusaha terutama usaha kecil yang masih menganggap tidak perlu untuk melapor ke Disnakersos.

Berdasarkan hal tersebut, maka 1 (satu) pengawas mengawasi kurang lebih 60 – 70 perusahaan tergantung pada wilayah kecamatan yang telah ditentukan pembagiannya, sehingga dalam satu hari idealnya pengawas harus mendatangi dan mendata tenaga kerja pada kurang lebih 10 – 14 perusahaan. Namun hal tersebut sulit dilakukan, dan oleh sebab itu dalam tugas untuk mendata dan mendatangi satu perusahaan, pengawas hanya ditugasi untuk mendata pada setiap 6 bulan sekali. Artinya seorang pengawas yang berfungsi untuk melakukan perlindungan terhadap hak-hak para pekerja di kota Depok, rata-rata hanya 2 kali dalam setahun untuk kembali memeriksa di perusahaan yang sama.⁷¹

Dengan demikian, SDM penegak hukum sebagai bagian dari sarana dalam penegakkan hukum yang jumlahnya tidak memadai telah mengakibatkan penegakan hukum ketenagakerjaan khususnya di bidang pengawasan menjadi terkendala.

Selain itu, keterbatasan sarana atau fasilitas operasional pengawas ketenagakerjaan juga menjadi kendala. Saat ini pengawas ketenagakerjaan belum difasilitasi oleh kendaraan operasional dalam menjalankan tugasnya.

⁷¹ Berdasarkan keterangan dari Djoko Mulyono, S.Sos, Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Depok tanggal 7 Desember 2010.

Padahal dengan wilayah kerja 11 kecamatan, pengawasan akan sulit dilaksanakan tanpa kendaraan operasional. Selama ini pengawas ketenagakerjaan melaksanakan tugasnya dengan kendaraan pribadi mereka. Walaupun Disnakersos Kota Depok memiliki kendaraan dinas sejumlah 6 kendaraan operasional berupa 3 mobil dan 3 motor, namun kendaraan dinas tersebut digunakan oleh kepala dinas, sekretaris kepala dinas, dan beberapa pejabat lainnya.

Sebenarnya Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi, pengabdian, dan semangat kerja bagi Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan diberikan Tunjangan Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sebagai berikut, yaitu:⁷²

**TUNJANGAN JABATAN FUNGSIONAL PENGAWAS
KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN
KEPUTUSAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 25 TAHUN 2004**

JABATAN FUNGSIONAL	JABATAN	BESAR TUNJANGAN
Pengawas Ketenagakerjaan Ahli	Pengawas Ketenagakerjaan Madya	Rp.400.000,00
	Pengawas Ketenagakerjaan Muda	Rp.300.000,00
	Pengawas Ketenagakerjaan Pertama	Rp.200.000,00
Pengawas Ketenagakerjaan Terampil	Pengawas Ketenagakerjaan Penyelia	Rp.225.000,00

⁷² Indonesia, *Keputusan Presiden tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, Perantara Hubungan Industrial Dan Pengantar Kerja*. Keputusan Presiden Nomor 25 Tahun 2004, Lampiran I.

	Pengawas Ketenagakerjaan Pelaksana Lanjutan	Rp.175.000,00
	Pengawas Ketenagakerjaan Pelaksana	Rp.125.000,00

Tabel 3

Berdasarkan keterangan informan, honor yang diterima sekitar Rp.250.000,00 sampai dengan Rp.300.000,00 setiap bulannya. Dengan jumlah honor pengawas ketenagakerjaan yang relatif sangat rendah dan keterbatasan anggaran untuk operasional pengawasan seperti alat transportasi dan tunjangan jabatan tersebut juga merupakan kendala. Hal tersebut perlu dicari jalan keluarnya karena dikhawatirkan dapat membuat pengawasan ketenagakerjaan menjadi semakin lemah dan berpotensi terjadinya kolusi antara pengawas dengan perusahaan yang diperiksa. Di masa yang akan datang, informan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Depok berharap jumlah pengawas dapat ditingkatkan dengan jumlah yang ideal adalah 10 sampai 13 orang pengawas sehingga dapat berjalan optimal.

Di sisi lain, perusahaan memang belum memiliki kemampuan yang cukup untuk memenuhi semua tuntutan dan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga seringkali pelaksanaan PKWT tidak bisa diwujudkan. Hal ini terlihat dari kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pada PT. Hasanah Graha Afiah. Sebagai contoh, jumlah pegawai pada bagian Sumber Daya Manusia hanya berjumlah 2 (dua) orang sehingga sulit untuk menyelesaikan kewajibannya terkait PKWT seperti membuat perjanjian kerja baru apabila pekerja dengan PKWT akan diperpanjang atau diperbaharui, atau membuat surat keputusan bagi pekerja dengan PKWT yang akan diangkat sebagai pekerja tetap.

Selain itu, latar belakang pendidikan pekerja dalam PT. Hasanah Graha Afiah hanya satu orang yang memiliki latar belakang pendidikan hukum sehingga pembuatan surat keputusan atau perjanjian kerja baru menjadi

terhambat karena pekerja tersebut juga mengurus asuransi pekerja, menangani kasus apabila terjadi sengketa, mengurus surat-surat izin, dan lain sebagainya sebagai penunjang kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan bidang hukum.

Kendala lainnya dalam bidang sarana dari sisi pengusaha adalah masih banyaknya perusahaan atau pengusaha yang tidak paham bahkan tidak mau mengikuti aturan ketenaga kerjaan di Indonesia dengan alasan keterbatasan modal. Hal ini merupakan kendala sarana atau fasilitas dari sisi pengusaha yang sebenarnya ingin mengikuti aturan, namun hanya dapat dilakukan secara bertahap karena keterbatasan atau kemampuan yang dimiliki setiap perusahaan berbeda-beda.

4. Faktor Masyarakat

Faktor masyarakat memang memiliki keterkaitan dengan faktor-faktor sebelumnya yaitu peraturan, penegak hukum, dan sarana atau fasilitas. Penegakan hukum memang bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat meskipun masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Masyarakat memang memiliki peran yang sangat besar dalam penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya terkait dengan PKWT.

PKWT memang ditujukan terhadap pekerjaan yang sifatnya sementara, namun dikarenakan kebutuhan yang kian meningkat membuat pekerja mau bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu meskipun jenis pekerjaan yang diberikan bukan jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman. Ditambah lagi dengan adanya masa percobaan dalam pelaksanaannya sehingga membuat pekerja seyogyanya semakin dirugikan. Hal ini dilakukan oleh pekerja karena kebutuhan keluarga yang terus meningkat sehingga pekerjaan apapun dan dengan kondisi apapun akan dikerjakannya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Kondisi ekonomi yang semakin sulit, dan mencari pekerjaan sangat susah sehingga apapun pekerjaannya yang penting halal, mau saya kerjakan. Sebenarnya ingin bekerja dengan penghasilan yang cukup dan tidak sebatas Upah Minimum Provinsi, serta tenang dalam bekerja, tidak khawatir dipecat sewaktu-waktu, tapi kondisi seperti itu tidak mungkin karena dengan ijazah

yang dimiliki hanya sebatas sekolah menengah atas, dan apabila tidak bekerja di PT. Hasanah Graha Afiah, belum tentu saya bisa mendapatkan pekerjaan di tempat lain.⁷³

Kedudukan yang berbeda antara pekerja dengan pengusaha juga merupakan kendala dalam factor masyarakat. Dengan kedudukan yang tidak seimbang ini, akan membuat PT. Hasanah Graha Afiah mendominasi dalam membuat perjanjian sehingga perjanjian kerja waktu tertentu yang dihasilkan sesuai dengan keinginan PT. Hasanah Graha Afiah. Sedangkan bagi pekerja, factor 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. Hal ini mengakibatkan tidak dapat berjalannya penegakkan hokum karena kondisi masyarakat yang menerima perlakuan tersebut tanpa adanya upaya tawar menawar yang disebabkan tidak seimbangnya posisi pekerja dengan pengusaha.

Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa kendala rendahnya tingkat ekonomi pekerja, sulitnya mendapatkan pekerjaan, beban biaya hidup yang terus meningkat, serta kesadaran hukum yang lemah membuat masyarakat (dalam hal ini adalah pekerja) melepaskan hak-haknya yang dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan (*Job Security*) sehingga meskipun Undang-Undang telah melindungi dalam pengaturan terkait PKWT, menjadi tidak berarti karena pekerja melepaskan hak perlindungannya tersebut karena faktor ekonomi.

Selain itu, pengusaha juga menggunakan kelemahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk menjustifikasi tindakannya dalam membuat PKWT sehingga pekerja terpaksa menerima kondisi atau perlakuan yang tidak tepat dalam mendapatkan sebuah pekerjaan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih paham hukum karena kemampuan modal dan pendidikan, seharusnya memberikan panutan atau tidak memanfaatkan kondisi kelemahan yang dimiliki oleh pekerja agar penegakan hukum dapat berjalan efektif, karena walau bagaimanapun pengusaha tetap sebagai pihak yang akan dikenai sanksi ketenagakerjaan apabila hal ini terus terjadi.

⁷³ Mamay , pekerja bagian cleaning service PT.Hasanah Graha Afiah, hasil wawancara tanggal 4 September 2010.

Penegak hukum yang seharusnya bertugas mengawasi dan menjamin pelaksanaan PKWT tidak melakukan sesuatu karena selain pengawasan yang hanya dilakukan kurang lebih 2 (dua) kali dalam setahun, sudah terjalinnya hubungan erat antara PT. Hasanah Graha Afiah dengan pengawas-pengawas tersebut sehingga pengawasan hanya bersifat formalitas saja. Oleh karena itu peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga pengawas merupakan sesuatu yang sangat mendesak agar pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat berjalan efektif. Apabila penegak hukumnya sudah ideal, maka tidak akan ada masyarakat yang berani mencoba untuk mengacuhkan hukum maupun melanggarnya.

5. Faktor Kebudayaan

Faktor kebudayaan yang sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan, oleh karena di dalam pembahasannya akan diketengahkan masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau non-materiil. Sebagai suatu sistem (atau subsistem dari kemasyarakatan), maka hukum mencakup, struktur, substansi dan kebudayaan.⁷⁴

Struktur mencakup wadah ataupun bentuk dari sistem tersebut yang, umpamanya, mencakup tatanan lembaga-lembaga hukum formal, hubungan antara lembaga-lembaga tersebut, hak-hak dan kewajiban-kewajibannya, dan seterusnya. Substansi mencakup isi norma-norma hukum beserta perumusannya maupun cara untuk menegakkannya yang berlaku bagi pelaksana hukum maupun pencari keadilan. Kebudayaan (sistem) hukum pada dasarnya mencakup nilai-nilai, yang mana merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dianuti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari). Nilai-nilai tersebut, lazimnya merupakan pasangan nilai-nilai yang mencerminkan dua keadaan ekstrim yang harus diserasikan. Hal itulah yang akan menjadi pokok pembicaraan di dalam bagian mengenai faktor kebudayaan ini.

Nilai-nilai tersebut yaitu dalam hal nilai ketertiban dan nilai ketentraman. Nilai ketertiban biasanya disebut dengan keterikatan dan disiplin,

⁷⁴Lawrence M Friedman, 1977, dikutip dalam Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, hal 47

sedangkan nilai ketenteraman lebih merupakan suatu kebebasan. Dalam hal PKWT, nilai ketertiban yang harusnya tercapai adalah bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menciptakan ketertiban hukum dalam masyarakat sehingga harus dipatuhi dan dijalankan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pembuat Undang-Undang.

Sedangkan nilai ketentraman dapat tercipta dalam hal PKWT, yaitu ketika seseorang telah memiliki pekerjaan. Hal ini dikarenakan budaya dalam masyarakat yang masih sering mencemooh seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya. Dari kedua nilai tersebut dalam PKWT, artinya terlihat bahwa nilai ketertiban dikesampingkan karena lebih mengedepankan nilai ketentraman. Nilai ketertiban yang harusnya tercipta dengan lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait PKWT menjadi dikesampingkan penegakan hukumnya karena lebih mementingkan ketentraman pribadi dari pekerja tersebut. Hal ini tercermin dari kekhawatiran seseorang yang takut dicemooh oleh keluarganya apabila tidak bekerja sehingga mau saja menerima pekerjaan apapun dengan kondisi apapun daripada menjadi pengangguran. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur PKWT, namun dikarenakan lebih menonjolnya faktor kebudayaan tersebut menjadi sulit dilaksanakan dalam masyarakat.

Di sisi lain, perusahaan belum memiliki kemampuan yang cukup untuk memenuhi semua tuntutan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga apa yang diatur terkait PKWT belum bisa diwujudkan karena kendala SDM dan anggaran karena kami (pengusaha) harus mempertimbangkan *cash flow* atau implikasi ke modal kami ketika akan mengambil keputusan.⁷⁵ Hal ini merupakan motif ekonomi yang sangat lazim digunakan oleh para pengusaha karena biar bagaimanapun perusahaan ingin meraih untung sebesar-besarnya dengan pengeluaran sekecil-kecilnya. Oleh sebab itu, cukup banyak perusahaan yang ingin meraih untung sebesar-besarnya namun tidak memikirkan hak-hak dan kesejahteraan karyawannya.

⁷⁵ Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HRD dan pekerja kontrak PT. Hasanah Graha Afiah pada tanggal 4 dan 11 September 2010 di RS. Graha Afiah.

Hal ini terlihat dari alasan perusahaan yang tidak ingin merekrut langsung pekerja tetap dengan alasan biaya yang akan ditanggung lebih besar karena terkait dengan pemberian hak-hak pekerja seperti pesangon, tunjangan kesehatan, dan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Dengan status pekerja kontrak maka pekerja akan sulit menuntut hak-hak tersebut. Hal-hal seperti inilah yang mengakibatkan pekerja menjadi “korban” dari kebijakan perusahaan karena budaya atau prinsip ekonomi yang melekat pada setiap perusahaan ingin meraih untung yang sebesar-besarnya (*profit oriented*) sehingga setiap tindakannya selalu mempertimbangkan keuntungan dan kerugiannya. Sebagai akibatnya, peraturan-pun dapat “dipelintir” atau dicari kelemahannya agar “ideologi atau dogma” pengusaha (perusahaan) dapat tercapai meskipun melalui upaya-upaya yang tidak baik.

Kedudukan yang berbeda antara pengusaha dan pekerja juga menjadi salah satu alasan budaya yang menghambat penegakan hukum karena nilai-nilai yang terdapat dalam masyarakat menganggap pengusaha sebagai pemilik modal merupakan pihak yang berkuasa dibandingkan pekerja karena pengusaha dapat dengan mudah mendapatkan dan menentukan seseorang untuk dapat bekerja dengannya, sedangkan pekerja menjadi tidak berdaya sebab sangat membutuhkan pekerjaan.

Budaya tersebut menyebabkan penegakan hukum menjadi semakin sulit. Dengan kedudukan tidak seimbang ini, membuat pengusaha (superior) mendominasi dalam membuat perjanjian sehingga PKWT yang dihasilkan sesuai dengan keinginan dari PT. HGA. Pekerja sebagai pihak yang lemah (inferior), faktor ekonomi merupakan satu hal yang sangat penting karena sulitnya mendapatkan pekerjaan atau takut kehilangannya pekerjaan yang dimilikinya, dan kebutuhan memiliki pekerjaan maka pekerja dengan keterpaksaan tersebut menerima perlakuan dari perusahaan. Pekerja ragu apabila tidak bekerja di PT. HGA mungkin belum tentu mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Kelemahan dan ketidakpercayaan terhadap kemampuan diri sendiri inilah yang akhirnya dimanfaatkan oleh pengusaha karena memiliki posisi tawar yang tinggi untuk mendominasi dalam hal hubungan ketenagakerjaan.

Dari kelima faktor-faktor yang telah dijabarkan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dapat tergambarkan bahwa dalam melihat permasalahan hukum harus dilihat substansi hukum sebagaimana yang diutarakan oleh Friedman bahwa substansi hukum adalah peraturan-peraturan yang ada, norma-norma, dan aturan tentang perilaku manusia, atau yang biasanya dikenal sebagai “hukum” itulah substansi hukum. Substansi hukum juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum itu, mencakup keputusan yang mereka keluarkan. Substansi hukum juga 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*⁷⁶.

Ketidakjelasan dalam ketentuan mengenai PKWT seperti inkonsistensi antara Pasal yang satu dengan Pasal yang lainnya, masih menjadi problematik, karena Pekerja yang bekerja atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu kurang mendapatkan perlindungan hukum jika dibandingkan dengan pekerja yang bekerja atas dasar PKWTT. Praktik-Praktik yang menyimpang dari ketentuan Undang-Undang ini merupakan salah satu dari tuntutan buruh yang saat ini sering dilakukan.⁷⁷ Seharusnya, terkait dengan pelaksanaan PKWT di masa mendatang harus lebih diperhatikan mengingat waktu bekerja yang relatif singkat. Selain itu, hak-hak pekerja yang terutama tercermin dalam ukuran *take home pay*, bagi PKWT sebaiknya harus lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja PKWTT pada jenis pekerjaan/tugas yang sama di suatu perusahaan.

⁷⁶Soetandyo Wignjosoebroto, *Op. Cit.*, hal. 3.

⁷⁷Tim Kontan, “Ada Apa Dengan Buruh”, *Kontan Vol. II/EDISI XXIII* (07-20 Mei 2006): 9.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 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. Dalam Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Selanjutnya Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu juga hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT juga hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun dan dapat dilakukan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. selanjutnya, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

2. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Hasanah Graha Afiah belum terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan masih terdapatnya hal-hal yang tidak dilaksanakan oleh PT. Hasanah Graha Afiah berdasarkan ketentuan

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, seperti sifat dan jenis pekerjaan yang bukan diperuntukan untuk PKWT, masih adanya masa percobaan bagi pekerja dengan sistem PKWT, PKWT yang dilakukan secara lisan, pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu kepada instansi yang berwenang melebihi jangka waktu 7 hari setelah penandatanganan, dan perpanjangan perjanjian kerja yang lebih dari satu kali.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum pelaksanaan PKWT di PT. Hasanah Graha Afiah 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. Hasanah Graha Afiah 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, factor 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 PT.Hasanah Graha Afiah mendominasi dalam membuat perjanjian sehingga perjanjian kerja waktu tertentu yang dihasilkan sesuai dengan keinginan PT.Hasanah Graha Afiah. Sedangkan bagi pekerja, factor 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. Selain itu dari sisi pengusaha, prinsip ekonomi ingin meraih untung sebesar-besarnya

dengan pengeluaran sekecil-kecilnya adalah motif ekonomi yang lazim digunakan oleh pengusaha sehingga seringkali tidak memikirkan hak-hak atau kesejahteraan pekerja. Selanjutnya, kedudukan yang berbeda antara pengusaha dan pekerja juga salah satu alasan budaya yang menghambat penegakan hukum karena pengusaha (superior) mendominasi dalam membuat perjanjian kerja sehingga PKWT yang dihasilkan sesuai dengan keinginan dari PT. HGA, sedangkan disisi lain, pekerja (inferior) sebagai pihak yang lemah menerima kondisi kerja apapun karena kebutuhan ekonomi dimana pekerja takut kehilangan akan pekerjaannya dan sulitnya mendapatkan pekerjaan.

5.2 Saran

1. Pengaturan PKWT sangat perlu diarahkan agar terciptanya keharmonisan dan kepastian hukum baik secara tertulis maupun dalam penerapannya. Oleh karena itu, sangat diperlukan dilakukan oleh pemerintah pusat memberikan pelatihan terhadap pengawas ketenagakerjaan di daerah karena tidak semua daerah sanggup memiliki SDM setelah otonomi daerah. Selain itu, perlunya dibuat persyaratan kualifikasi terhadap aparatur negara yang akan menjadi pengawas di lapangan sehingga tidak akan terjadi lagi rendahnya kualitas SDM pengawas ketenagakerjaan.
2. Perlunya sosialisasi melalui seminar atau lokakarya yang dilakukan oleh pengusaha maupun Pemerintah baik di pusat maupun tingkat daerah baik di universitas maupun sekolah. Hal ini dimaksudkan agar calon pekerja maupun pekerja dapat tersosialisasi dan memahami pengaturan bidang ketenagakerjaan khususnya terkait PKWT sehingga meminimalisir terjadinya kerugian pekerja yang diakibatkan kurangnya pemahaman terhadap suatu peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
3. Perlunya dibentuk serikat pekerja dalam PT. Hasanah Graha Afiah sehingga serikat pekerja tersebut dapat segera memuat PKB dengan pihak perusahaan sehingga meminimalisir terjadinya kesalahpahaman maupun superioritas salah satu pihak dalam hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, Yoga. 53 Tanya Jawab Seputar Tenaga Kerja (untuk Karyawan dan Perusahaan). Jakarta: Visimedia, 2009.
- Arinanto, Satya. *HAM dalam berbagai Perspektif: Kumpulan Materi Diskusi*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Perundang-Undangan RI, 2000.
- Arinanto, Satya. Kumpulan Materi Transparasi Kuliah Politik Hukum. Jakarta: Program Pascasarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta: 2008.
- Arinanto, Satya. *Kumpulan Materi Kuliah Politik Hukum (Disusun dari Berbagai Sumber Kepustakaan)*. Jakarta: Program Pascasarjana FHUI, 2009.
- Arinanto, Satya *et al.* *Hukum Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta , 2008.
- Asshiddiqie, Jimly. *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2008.
- Damanik, Sehat. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing, 2006.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Kepmennakertrans Nomor KEP.100/Men/VI/2004.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999.
- Friedman, Lawrance M. *American Law*. London: W.W. Norton & Company, 1984.

Friedmann, W. *Legal Theory*. Fifth edition. New York: Columbia University Press, 1967.

Halim, A. Ridwan. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Jakarta, Ghalia Indonesia, 1990.

Ham. Ketenagakerjaan: Praktik Buruk Kerja Kontrak Meluas. *Kompas* (6 Oktober 2010): 7.

Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.

Indonesia. *Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

_____. *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*. UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

_____. *Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*. UU No. 10 Tahun 2004, LN No. 53 Tahun 2004, TLN No. 4389.

_____. *Keputusan Presiden tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, Perantara Hubungan Industrial Dan Pengantar Kerja*. Keputusan Presiden Nomor 25 Tahun 2004.

Jalil, Abdul. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: LKis, 2008.

Jehani, Libertus. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Jakarta: Visimedia, 2006.

_____. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.

Jones, Pip. *Pengantar Teori-Teori Sosial*. Jakarta: Obor, 2009.

- Khakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Kosidin, Koko. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju, 1999
- Kusnardi, Moh. dan Harmaily Ibrahim. *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 1988.
- Kusumah, Mulyana W. dan Paul S. Baut (ed). *Hukum, Politik, dan Perubahan Sosial*. Jakarta: Yayasan Bantuan Hukum Indonesia, 1998.
- Laboratorium Hukum FH UNPAR. *Keterampilan Perancangan Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1997.
- Muhamad, Abdul Kadir. *Hukum Perikatan*. Bandung : Alumni, 1982.
- NMP. "Bola Salju Sistem "Outsource"". *Kompas* (26 Maret 2010) : 45.
- NMP/MH. "Undang-Undang: Lemahnya Pengawasan". *Kompas* (26 Maret 2010): 45.
- NN. Sopir Berstatus Kontrak Abaikan Keamanan, <<http://cetak.kompas.com/read/xml/2010/02/03/03232561/.sopir.berstatus.kontrak.abaikan.keamanan>>, Rabu 3 Februari 2010.
- Nurachmad, Nur. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*. Jakarta: Visimedia, 2009.
- Pakpahan, Muchtar dan Ruth Damaihati Pakpahan. *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003*. Jakarta: PT Bumi Intitama Sejahtera, 2010.

Purbacaraka, Purnadi dan Soerjono Soekanto. *Perundang-undangan dan Yurisprudensi*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993.

PT. Hasanah Graha Afiah. *Laporan Tahunan Tahun 2009*.

Rahardjo, Satjipto. *Hukum dan Masyarakat*. Bandung: Angkasa, 1980.

Rajagukguk, Erman. *ed. Peranan Hukum dalam Pembangunan 2*. Jakarta: Program Pascasarjana UI, 2000.

Rdn, Ant, dan E-2. "Ketenagakerjaan: Ketentuan Tenaga Kontrak Perlu Ditinjau Ulang". *Media Indonesia* (11 Februari 2010): 9.

Seidman, Ann, Robert B. Seidman, dan Nalin Abeyserkere. *Penyusunan Rancangan Undang-Undang dalam Perubahan Masyarakat yang Demokratis: Sebuah Panduan untuk Pembuat Rancangan Undang-Undang* diterjemahkan oleh Johannes Usfunan. Jakarta: ELIPS, 2002.

Soebekti. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni, 1994.

Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002.

_____. *Efektivikasi Hukum dan Peranan Sanksi*. Bandung: Remadja Karya, 1985.

_____. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press, 1986.

_____. *Suatu Tinjauan Sosiologi Hukum terhadap Masalah-Masalah Sosial*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1989.

_____. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.

- Subekti R., Tjitrosudibjo.. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1992.
- Soekanto, Soerjono, Chalimah Suyanto, dan Hartono Widodo. *Pendekatan Sosiologi terhadap Hukum*. Jakarta: Bina Aksara, 1998.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Gholia Indonesia, 1983.
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cetakan XII, Jakarta: Djambatan, 1999.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan : Bidang Hubungan Kerja*. Cet IX (edisi revisi). Jakarta: Djambatan, 2001.
- Tim Kontan. “Ada Apa Dengan Buruh”. *Kontan Vol. II/EDISI XXIII* (07-20 Mei 2006): 9.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Theberge, Leonard J. “Law and Economic Development”. *Journal of International Law and Policy* (No..9, 1980): 231-232.
- Tunggal, Hadi Setia. *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan Edisi 2011*. Jakarta: Harvarindo, 2010.
- Uwiyono, Aloysius. *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001.

- _____. *Masalah-Masalah Aktual Hukum Perburuhan*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia Program Pascasarjana, 2002.
- _____. “Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”. *Jurnal Hukum Bisnis*, 2004.
- _____. “Peranan Hukum Perburuhan dalam Pemulihan Ekonomi dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh”. Orasi pada Upacara Pengukuhan Guru Besar Tetap dalam Bidang Ilmu Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok 11 Juni 2003.
- Wignjosoebroto, Soetandyo. *Hukum: Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*. Jakarta: ELSAM dan HUMA, 2002.
- Wiratman, R. Herlambang Perdana. *Hukum, Hak Asasi Manusia, dan Demokrasi di Indonesia dalam Sulistrowati Irianto, ed. Hukum yang Bergerak: Tinjauan Antropologi Hukum*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2009.
- Zen, A Patra M, ed. *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*. Jakarta: YLBHI dan PSHK, 2006.