

**PROBLEMATIKA PELAKSANAAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU DI PT. GRAHA MANDALA SAKTI**

*Edi Hartono  
Fakultas Hukum, Jurusan Ilmu Hukum  
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Indonesia*

**ABSTRACT**

Edi Hartono. "Problems in the Implementation of Law Number 13 Year 2003 concerning Employment Against Certain Time Work Agreements at PT. Graha Mandala Sakti" under the guidance of Ms. Isnawati, SH., M.H as I and Mr. Dr. H. Ismail, SH., M. Hum as II counselor

Work agreement is one form of agreement to carry out work as referred to in Article 1601 of the Civil Code. In Article 50 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, it is stated that labor relations occur because of the existence of work agreements between employers and workers / laborers. Specific Time Work Agreement (PKWT) is a work agreement that has a validity period determined or referred to as a contract employee.

The purpose of this study is to find out how the implementation of a certain time work agreement (PKWT) at PT. Graha Mandala Sakti. The type of research used in this study is empirical research where this research is carried out by looking at and gathering all information related to the reality in the implementation of practice in the field.

The results of this study are the application of a certain time work agreement (PKWT) in work relations at PT. Graha Mandala Sakti

has not been effective in accordance with applicable regulations. The company has ignored the maximum deadline permitted by Law Number 13 of 2013 concerning Labor concerning the period of PKWT. The first factor is that most types and characteristics of the work needed are jobs that are included in the core work of the production process and are permanent and the second factor is the omission of the provisions of the PKWT in employment relations, which according to the authors are caused by very loose government oversight of the reality on the ground.

**Keywords: Implementation of PKWT**

**PENDAHULUAN**

**A. Alasan Pemilihan Judul**

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan pihak ketiga,

yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Dalam melaksanakan pembanguana tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan matabat kemanusiaan. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan

terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.<sup>1</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dan pekerja berbeda dengan penjual dan pembeli. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.<sup>2</sup>

Walaupun secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat, sehingga harus mendapatkan

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: Citra Adytia Bhakti, hlm. 6-7

<sup>2</sup> Ibid.hlm.6.

perlakuan yang sama di depan hukum, namun di dalam kajian sosiologis hal itu sangat tidak mudah, mengingat selain pengusaha adalah pihak yang memiliki uang namun juga persentasi jumlah kesempatan pekerjaan dan masyarakat atau jumlah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan tidak pernah seimbang. Hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja dalam praktik hubungan kerja menjadi lemah.<sup>3</sup>

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai obyek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr in house* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan.<sup>4</sup> Hal ini juga dikatakan oleh H.P.Rajagukguk<sup>5</sup> bahwa buruh dipandang sebagai obyek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok

atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan/pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini berarti terkait dengan aspek perdata. Akan tetapi jika diantara para pihak itu terjadi perbedaan pendapat/perselisihan atau permasalahan, maka dari sini intervensi dan otoritas pemerintah diperlukan, sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait hukum publik, baik dalam hukum tata Negara maupun hukum pidana.

Perbedaan yang terlihat antara pekerja di perusahaan swasta dan pegawai negeri adalah dalam hal awal atau penyebab terjadinya hubungan hukum antara pemberi kerja dan penerima kerja. Pada umumnya suatu hubungan hukum terjadi karena suatu perjanjian yang mendahului hubungan hukum tersebut. Dalam hubungan antara pemerintah dan penerima kerja,

<sup>3</sup><https://media.neliti.com/media/publications/235508-implementasi-perjanjian-kerja-waktu-tert732771ca.pdf> + &cd=2&hl=id&ct=clnk&gl=id, Sabtu, 23 Pebruari 2013, 21.15

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, 2006, Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, hlm 9.

<sup>5</sup> Ibid, hlm 3

pegawai negeri yang bersangkutan menerima Surat Keputusan Pengangkatan sebagai Pegawai Negeri. Mereka tidak mengadakan perjanjian kerja untuk terjadinya hubungan hukum pada umumnya. Hubungan hukum ada dengan dibuatnya Surat Keputusan untuk pegawai yang bersangkutan. Selanjutnya berlaku ketentuan mengenai pembinaan pegawai negeri sipil.

Ketentuan yang berlaku bagi mereka yang bekerja di perusahaan swasta, adalah ketentuan hukum perburuhan. Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian. Perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian yang melibatkan dua pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan. Sebagai dasar dari hubungan hukum yang maksud adalah perjanjian kerja atau *arbeidsovereenkomst*. Sehingga yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimum dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>6</sup>

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas :

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

---

<sup>6</sup> Adrian Sutedi. 2006, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 56.

berdasarkan ketentuan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa segala hal/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggungjawab pengusaha untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima didasarkan pada kehadiran. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “PROBLEMATIKA PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. GRAHA MANDALA SAKTI”.

#### **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam pelaksanaannya di PT. Graha Mandala Sakti sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan dan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja di PT. Graha Mandala Sakti menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Graha Mandala Sakti Dalam Pelaksanaanya Belum Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

PT. Graha Mandala Sakti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *manpower supply* atau penyedia tenaga kerja (*outsourcing*). Mereka menyediakan tenaga kerja sesuai kebutuhan dari pihak pertama (perusahaan pemberi kerja). Secara teknis, PT. Graha Mandala Sakti melakukan PKWT dengan tenaga kerja sesuai kontrak yang diberikan kepada perusahaan pemberi kerja.

Dalam hal kontrak kerja dengan tenaga kerja, PT. Graha Mandala Sakti sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja hanya dapat melakukan kontrak sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan oleh perusahaan pemberi kerja baik dalam hal waktu kerja tenaga kerja, gaji tenaga kerja maupun ketentuan-ketentuan lainnya. Itu artinya selama perusahaan pemberi kerja masih memberikan kontrak kepada PT. Graha Mandala Sakti berarti selama itu juga pekerja tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam hal pekerjaan *manpower supply* PT. Graha Mandala Sakti di bidang security, cleaning service, administrasi, dan pekerjaan scaffolder di area pabrik, PT. Graha Mandala Sakti memperpanjang kontrak kerja sama dengan tenaga kerja sesuai

dengan perusahaan pemberi kerja. Kontrak pun bervariasi dari 6 (enam) bulan pertama atau 1 (satu) tahun pertama sampai pekerjaan itu diselesaikan dengan durasi perpanjangan 1 (satu) tahun per perpanjangan kontrak. Pekerjaan pun ada yang sampai diatas 5 (lima) tahun tanpa adanya masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.

Menurut penulis, pada dasarnya bidang pekerjaan tersebut merupakan bidang pekerjaan yang bukan bersifat sementara dikarenakan pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan pokok namun dalam hal ini pihak perusahaan pemberi kerja mengalihkan pekerjaan tersebut kepada perusahaan penyedia tenaga kerja. Karena di jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (1) bahwa hanya pekerjaan yang bersifat sementara yang dapat dibuatkan PKWT. Ini menjadi problem dikarenakan pekerja tidak dapat bisa menjadi pekerja tetap di perusahaan tersebut meskipun pekerja bekerja lama di perusahaan tersebut.

Dalam Pasal 59 ayat (4) telah disebutkan bahwa: "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun." Dan dalam Pasal 59 ayat (6) disebutkan bahwa : "Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh)

hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun."

Apabila perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah dilakukan melebihi waktu yang ditentukan seperti ketentuan di atas maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap.

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas dalam penerapannya belum berjalan efektif di PT. Graha Mandala Sakti, dimana setelah dilakukannya kontrak kerja PKWT dari 2 tahun kontrak pertama kemudian diperpanjang 1 tahun kontrak, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 2 tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 5 tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 6 (enam), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT.

Perihal setelah masa 3 tahun PKWT berakhir, apakah pekerja dirumahkan selama 30 hari untuk tidak melakukan aktivitas kerja atau tetap bekerja seperti biasa. Dalam praktek di PT. Graha Mandala Sakti, pekerja tidak pernah diberhentikan selama 30 hari setelah masa kerja berakhir, namun pada 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan melakukan perpanjangan PKWT untuk satu tahun yang akan datang. Dalam faktanya menunjukkan bahwa tidak pernah ada masa tenggang selama 30 hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa kerjanya dalam 2 tahun.

Para pekerja tetap melanjutkan aktivitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru untuk setahun mendatang. Hukum ketenagakerjaan tentunya memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktivitas kerja tanpa tenggang waktu, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.

Dampak dari pengaturan ini jelas menimbulkan rasa cemas bagi pekerja waktu tertentu. Sebab mereka tidak tahu kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja. Jika dilanjutkan setelah masa 3 tahun berakhir dan ditambah dengan pembaharuan

perjanjian kerja, pekerja akan beruntung karena nasibnya menjadi jelas, namun jika perusahaan memutuskan hubungan kerja karena masa PKWT telah habis, pekerja akan mengalami masa-masa sulit sebelum mendapatkan pekerjaan kembali. Karena ia kehilangan mata pencahariannya dan tidak bisa menafkahi keluarganya.

Walaupun pada akhirnya pekerja mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan yang berbeda, maka perusahaan yang baru merekrutnya akan melakukan hubungan kerja dengan status pekerja waktu tertentu sebagaimana ia telah memulainya dari awal di perusahaan yang lama. Waktu bekerja 3 (tiga) tahun atau 5 (lima) tahun di perusahaan yang lama tidak bisa dijadikan alasan perusahaan yang baru merekrutnya untuk langsung melakukan hubungan kerja dengan status PKWTT. Sebab yang dimaksud Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pembatasan waktu tersebut peruntukannya adalah untuk hubungan kerja dengan satu pengusaha yang sama.

Menurut penulis tujuan dibuatnya hukum ketenagakerjaan yang sejatinya adalah untuk menjamin terlindunginya hak asasi manusia pada diri pekerja tidak tercapai. Sebab dalam kenyataannya dalam hubungan kerja pengusaha lebih banyak menerapkan kebijakan *profit oriented* dalam hubungan kerja. Walaupun pada hakikatnya secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha adalah seimbang di

dalam melakukan hubungan kerja sebagaimana telah perintahkan oleh Pasal 27 UUD 1945, bahwa setiap warga Negara memiliki kedudukan yang sama dalam hukum dan pemerintahan, namun dalam hakikat sosiologis pada dasarnya kedudukan pekerja dan pengusaha tidak akan pernah satu level. Pengusaha selaku pemberi kerja selalu memiliki posisi tawar yang lebih tinggi dibandingkan pekerja, karenanya yang terjadi bukanlah koordinasi dalam hubungan kerja melainkan subordinasi.

Dalam kaitan tidak tercerminnya hakikat hukum ketenagakerjaan dalam kajian yuridis ini, penulis perlu mengingatkan bahwa hakikat keadilan yang dimaksud dalam kesamaan kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja, adalah penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan dengan mengkajinya dari suatu norma. Jadi dalam hal ini ada dua pihak yang terlibat yaitu pihak yang membuat adanya perlakuan atau tindakan dan pihak lain yang dikenai tindakan itu, dalam pembahasan ini pihak yang dimaksud adalah penguasa atau pemerintah, sebagai pihak yang mengatur kebebasan melalui instrument hukum dan pihak pekerja sebagai pihak yang kebebasannya diatur oleh ketentuan hukum.

Prinsip keadilan dalam pembentukan hukum dan praktek hukum, memperoleh kedudukan dalam dokumen-dokumen resmi tentang hak asasi manusia. Untuk memahami hukum yang mencerminkan rasa keadilan

masyarakat, harus dipahami dulu makna hukum yang sesungguhnya. Menurut pandangan yang dianut dalam literatur ilmu hukum, makna hukum itu ialah mewujudkan keadilan dalam kehidupan manusia. Makna ini akan tercapai dengan dimasukkannya prinsip-prinsip keadilan dalam peraturan hidup bersama. Hukum yang dimaksud di sini adalah hukum positif yang merupakan realisasi dari prinsip-prinsip keadilan.

Menurut ajaran Imanuel Kant yang mengatakan bahwa keadilan itu bertitik tolak dari martabat manusia. Dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Keadilan merupakan prinsip normatif fundamental bagi Negara. Oleh karena itu Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya keadilan bagi warga negaranya. Atas dasar tersebut, kriteria prinsip keadilan dalam pengaturan hak dalam melakukan hubungan kerja, merupakan hal yang sangat fundamental, sebab semua Negara di dunia selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya. Prinsip keadilan mendapat tempat yang istimewa dalam seluruh sejarah filsafat hukum. Dalam konsep Negara-negara modern penekanan terhadap prinsip keadilan diberikan dengan menyatakan bahwa tujuan hukum yang sebenarnya adalah untuk



menciptakan keadilan dalam masyarakat.

Beberapa teori tentang keadilan seperti dikemukakan oleh Stammler, Redbruch dan Hans Kelsen menitik beratkan keadilan sebagai tujuan. Dengan demikian dapat penulis katakan bahwa hukum yang mewujudkan keadilan itu adalah mutlak diperlukan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, tanpa adanya hukum hidup manusia menjadi tidak teratur dan manusia kehilangan kemungkinan untuk berkembang secara manusiawi.

Rumusan ini merupakan imbalan terhadap rumusan pertama yang menghendaki persamaan terhadap semua orang, imbalan ini berlaku apabila memberi manfaat kepada setiap orang. Rumusan ini juga ditujukan kepada masyarakat modern yang telah memiliki tatanan yang lengkap, meskipun maksudnya adalah untuk memberi pemerataan dalam kesempatan kerja atau memberi peranan yang sama dan merata, akan tetapi bagaimanapun juga sudah terlihat perhatiannya yang sungguh-sungguh untuk tidak melupakan dan meninggalkan orang lain yang sulit untuk memperoleh kedudukan dan kesempatan dalam kegiatan ekonomi. Jadi perbedaan sosial dan ekonomi harus diatur agar member manfaat bagi warga yang kurang beruntung.<sup>7</sup>

Ketiga prinsip persamaan yang adil untuk memperoleh kesempatan bagi setiap orang (*the principle of fair equality of*

*opportunity*), yaitu ketidaksamaan ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar memberi kesempatan bagi setiap orang untuk menikmatinya.<sup>8</sup> Teori John Rawls ini menjadi tepat apabila dikaitkan dengan setiap pembentukan hukum yang telah ditetapkan oleh penguasa (Negara atau pemerintah), agar hukum yang dibuat tetap harus melihat dari ke dua sisi kepentingan dalam hubungan kerja, baik pengusaha yang membutuhkan tenaga pekerja maupun sisi pekerja sebagai pihak yang lemah ekonomi, tidak menghendaki kehilangan penghasilan karena harus berhenti bekerja dikarenakan aturan hukum yang telah ditetapkan oleh penguasa selaku pembuat hukum.

Teori di atas apabila dikaitkan dengan pelaksanaan pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa : “Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.”

Masa tenggang ini menjadi persoalan tersendiri dalam hubungan kerja dengan PKWT. Perusahaan tidak merasa keberatan dengan aturan masa tenggang 30 hari sebagaimana dimaksud dalam pasal di atas. Namun keberatan justru berasal

---

<sup>7</sup> ibid

---

<sup>8</sup> Ibid

dari para pekerja. Sebab pekerja tidak mau selama 1 (satu) bulan berdiam diri di rumah dan tidak mendapat penghasilan. Sementara jika hubungan kerja dilanjutkan tanpa tenggang waktu maka akan memiliki akibat hukum yang fatal bagi perusahaan, yakni beralihnya status pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu. Apapun kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha akan dipandang batal demi hukum karena ketentuan Undang-Undang sudah mensyaratkan ketentuan tentang masa tenggang waktu.

Menurut penulis hakikat dibuatnya masa tenggang 30 hari dalam Pasal 59 ayat (6) bagi pekerja waktu tertentu sebagaimana dijelaskan di atas tidak jelas. Karena dalam tataran praktek justru membuat para pihak dalam hubungan kerja berada dalam posisi sulit. Disatu sisi jika perusahaan melanjutkan hubungan kerja dengan tujuan agar pekerja tidak kehilangan penghasilan, maka akan berimbas mau tidak mau perusahaan harus merekrutnya menjadi pekerja waktu tidak tertentu.

Hukum dibuat adalah untuk memberikan perlindungan kepada semua pihak yang melakukan hubungan hukum, dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha. Agar dalam hubungan hukum tersebut terjalin kerjasama yang saling menguntungkan dan terwujudnya rasa keadilan. Sudah seyogyanya aturan yang berlaku dalam hubungan kerja juga jelas makna hakikatnya dalam mengejawantahkan tujuan

memberikan perlindungan hukum dan perlindungan terhadap hak asasi manusia bagi pekerja.

Jika dengan aturan masa tenggang 30 hari pekerja harus dirumahkan dan tidak mendapatkan penghasilan, artinya ada hak asasi yang dilanggar, karena pekerja tidak bisa memenehi kebutuhan hidupnya dalam waktu 30 hari tersebut. Bukan tidak mungkin akibat dari ayat (6) dalam pasal 59 ini berdampak pada terancamnya hak hidup secara layak bagi pekerja dan keluarganya.

Sehingga menurut penulis ayat (6) dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlu ditinjau ulang karena alasan-alasan di atas. Selain menjadi boomerang bagi pengusaha dalam melakukan hubungan kerja, juga menjadi malapetaka bagi pekerja jika secara sepihak pengusaha mengambil kebijakan untuk mematuhi hukum ketenagakerjaan. Kemungkinan terburuk yang terjadi adalah hubungan kerja tetap dilaksanakan namun dalam praktek ketentuan tenggang waktu ini diabaikan oleh para pihak. Artinya hukum tidak efektif, oleh karena aturan hukum itu sendiri tidak mencerminkan kebutuhan hukum yang dikehendaki. Hal demikianpun pengusaha tetap memilih jalan hati-hati, sebab tidak menutup kemungkinan di masa mendatang pekerja menuntut hak-haknya selama 13 bulan mereka bekerja setara dengan pekerja waktu tidak tertentu, karena perjanjian PKWT yang telah dibuat adalah batal

demi hukum karena tidak mengindahkan masa tenggang waktu 30 hari.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaannya muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan.

Menurut penulis, meskipun kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting di dalam hubungan industrial adalah para pihaknya, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha saja, apabila ditilik dari sisi filosofisnya, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi (pekerja-pengusaha). Hal ini belum terlaksana karena pejabat Disnaker sebagai salah satu organ pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan, sebagian besar secara ekonomi masih di bawah majikan.

Berkaitan dengan pemberlakuan sistem *outsourcing* sebagaimana telah ditegaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia pasal 66 ayat (1) telah dengan tegas menyebutkan bahwa: "Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi

kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi."

#### **B. Pelaksanaan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Di PT. Graha Mandala Sakti Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah Serikat Pekerja /Buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap warga Negara dari suatu Negara hukum yang demokratis dan berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau Negara yang disebut dengan hak asasi manusia.<sup>9</sup> Hak Asasi Manusia dalam Negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas Negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui,

<sup>9</sup> Frans Magnis Suseno, 1999, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm. 73

dihormati, dan dijunjung tinggi.<sup>10</sup> Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari Negara hukum.<sup>11</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur tentang waktu kerja bagi pekerja. Adapun ketentuan waktu kerja sebagai mana telah diatur dalam pasal 77 adalah sebagai berikut : (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja; (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi : (a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; Atau (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 hari (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada dasarnya perlindungan hukum terhadap hak pekerja mendapatkan waktu istirahat dalam bekerja adalah untuk memberikan perlindungan agar pengusaha tidak melakukan eksploitasi terhadap tenaga pekerja secara terus menerus tanpa henti, yang berdampak pada kesehatan pekerja. Pengaturan tentang pengaturan waktu bekerja dan hak istirahat ini apabila dikaji dari teori Immanuel Kant tentang pandangan individu sebagai

makhluk yang otonom adalah sangat tepat.

Di dalam ajarannya tentang etika dan imperative kategoris dalam bukunya *Grundlegung*, mengatakan bahwa pada hakekatnya manusia adalah merdeka dan sederajat sejak dilahirkan.<sup>12</sup> Oleh karena itu setiap manusia tidak boleh diperlakukan secara sewenang-wenang. Lebih lanjut Kant mengatakan bahwa segala sesuatu di dalam alam ini bekerja menurut hukum alam, akan tetapi hanya makhluk berbudi saja yang mempunyai kewenangan dan kemampuan untuk bertindak menurut gagasan atau pemikiran tentang hukum, yakni menuruti prinsip-prinsip tindakan. Rumusan otonomi bagi Immanuel Kant merupakan prinsip tertinggi kesusilaan. Prinsip otonomi langsung membawa manusia kepada ide kebebasan, manusia mentaati hukum moral karena hal itu merupakan ungkapan dari kodratnya sebagai pelaku yang mendasarkan tindakannya pada budi praktis.<sup>13</sup>

Selanjutnya Kant mengatakan, bagi manusia keadaan yang manusiawilah yang menjadi tujuan dirinya sendiri, manusia bukan semata-mata alat atau sarana yang boleh diperlakukan sewenang-wenang. Di dalam setiap tindakan seseorang baik yang ditujukan kepada dirinya sendiri maupun orang lain, manusia harus

<sup>10</sup> A. Masyur Effendi, 1994, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 27.

<sup>11</sup> Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 71.

<sup>12</sup> Pandangan Immanuel Kant dalam Bernard L. Tanya, Yoan Simanjuntak dan Markus Y. Hage, 2013, *Teori Hukum*. Genta Publishing, Yogyakarta, hlm. 77.

<sup>13</sup> Ibid

dipandang sebagai tujuan. Posisi yang demikian ini berada di dalam kenyataan bahwa mempunyai gagasan tentang hukum yang secara sadar rela dan mau menentukan sendiri tindakannya berdasarkan prinsip-prinsip yang diyakininya.<sup>14</sup> Dengan demikian ajaran Immanuel Kant menunjukkan adanya hubungan yang erat antara hukum moral di satu pihak dan kebebasan di lain pihak, yaitu :

- a. Hukum morallah yang menjadi "*ratio cignoscendi*" bagi kebebasan, artinya hukum morallah yang membuat manusia bahwa manusia itu bebas.
- b. Kebebasanlah yang menjadi "*ratio essendi*" untuk hukum moral, artinya kebebasanlah yang menjadi alasan mengapa hukum moral itu ada.

Dengan kata lain; hukum moral itu perlu karena manusia adalah makhluk yang bebas. Bagi hukum moral, kebebasan manusia merupakan *the reason of exsistance*" bagi dirinya. Pada tahapan penerapan dari pandangan yang bersifat filosofis dalam kajian hukum moral di atas, pengusaha harus sepakat bahwa setelah pekerja menjalankan pekerjaan selama 4 jam secara terus menerus harus diadakan waktu istirahat sedikitnya setengah jam lamanya. Waktu istirahat yang dimaksud tidak termasuk dalam jam kerja. Istirahat mingguan tidak selalu diberikan pada hari Minggu, tetapi dapat disesuaikan dengan

kepentingan atau keadaan pekerjaan di perusahaan.

Tanggungjawab pengusaha yang harus dan telah menyediakan jaminan pemeliharaan kesehatan, tidak bisa dijadikan alasan untuk meniadakan waktu istirahat mingguan atau melakukan eksploitasi pekerja dalam bekerja tanpa memberikan waktu istirahat disela-sela melaksanakan aktifitas kerja. Istirahat tetap harus diberikan dalam bentuk istirahat yang ditanggihkan. Hari libur dimaksudkan agar pekerja mendapatkan kesempatan untuk ikut merayakan hari raya tertentu, sehingga materinya lebih kepada aspek kesejahteraan pekerja. Sedangkan istirahat mingguan ditujukan agar buruh dapat memulihkan tenaganya setelah bekerja terus-menerus dalam beberapa hari selama seminggu.

Penerapan pandangan Immanuel Kant, juga telah dilaksanakan Negara dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan yang secara kodratnya mengalami masa menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Hal yang berkaitan dengan itu di atur dalam Pasal 81 sampai Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagi bangsa Indonesia UUD 1945 telah memberikan jaminan terhadap hak-hak asasi termasuk hak atas pengasilan yang layak bagi pekerja. Meskipun hubungan kerja berada pada ranah hukum privat, bahwa upah bisa dikehendaki sesuai kesepakatan pekerja dan pengusaha, namun Negara mempunyai kepentingan

---

<sup>14</sup> Ibid

untuk melindungi warga negaranya dalam hal penentuan upah minimum. Hal ini adalah wujud tanggungjawab Negara dalam melindungi hak pekerja dapat hidup layak dalam memenuhi kebutuhan dasarnya.

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif, tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan, disatu pihak untuk menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktifitas, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Dilain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta mampu menahan laju inflasi. Pekerja/buruh yang berpenghasilan rendah tidak akan mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai. Pekerja/buruh yang kurang protein akan menderita lesu darah dan tidak mampu bekerja secara optimal. Oleh sebab itu Upah pekerja/buruh harus layak dan terus ditingkatkan agar dapat meningkatkan kualitas hidup diri dan keluarganya. Peningkatan upah pekerja/buruh akan meningkatkan daya beli

masyarakat pada umumnya, yang kemudian akan menggairahkan dunia usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur dengan tegas tentang pengupahan. Negara telah menjamin tentang upah dengan sedemikian rupa sehingga dalam hubungan privat antara pekerja dan pengusaha tidak terjadi kesewenangan pengusaha dalam pembayaran upah kepada pekerja. Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah di jelaskan bahwa pengertian upah adalah : “Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja.buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.”

Kenaikan upah yang tidak diikuti oleh kenaikan produktifitas para pekerja/buruh akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha. Peningkatan produktifitas bukan saja harus cukup mengimbangi kenaikan upah, tetapi harus juga mampu membuka peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang.

Dengan demikian sistem pengupahan disatu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai

dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Tidak jarang dari sisi pengusaha terjadi persoalan-persoalan, diantaranya bahwa kebijakan tentang UMP sebenarnya menyulitkan pengusaha dalam memberi keadilan terhadap pekerja. Karena standar upah minimal yang ditetapkan akan menjadi rancu apabila disamaratakan, misalnya antara pekerja yang hanya bekerja sebagai buruh pupuk yang tugasnya hanya melakukan pemupukan di area perkebunan, dimana pekerja ini hanya mengenyam pendidikan tamat Sekolah Dasar atau Sekolah Menengah Pertama saja. Dibandingkan dengan pekerja yang tingkat pendidikannya jauh lebih tinggi dengan tanggungjawab pekerjaan yang lebih berat.

Menurut analisa penulis, kebijakan Negara dalam penetapan UMP urgensinya adalah dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada pekerja agar terpenuhi kebutuhan dasarnya. UMP yang didasarkan kepada komponen kebutuhan hidup layak dari satu orang pekerja ini tidak dapat diganggu gugat, karena jika seorang pekerja tidak terpenuhi kebutuhan dasarnya untuk tetap hidup tersebut tidak dipenuhi oleh pengusaha maka ia tidak mungkin bisa menjalani kehidupannya secara layak. Sehingga pembayaran UMP tidak ada kaitannya dengan besar kecilnya tanggungjawab pekerjaan dari

seorang pekerja maupun tinggi rendahnya tingkat pendidikan dari seorang pekerja.

Hal ini harus dipahami oleh semua pengusaha. Jika pengusaha ingin memberikan penghargaan yang lebih kepada pekerja berdasarkan prestasi kerja atau pendidikannya bisa ditambahkan dalam komponen upah yang lain, seperti dalam tunjangan-tunjangan. UMP diperuntukkan hanya bagi pekerja lajang dan konsekuensinya apabila ada pekerja waktu tertentu yang sudah menikah pengusaha harus memberikan lebih dari UMP. Dalam penerapannya, hanya sedikit pengusaha yang memiliki kebijakan seperti itu. Selain itu belum ada jaminan pengusaha akan melakukan evaluasi upah berdasarkan masa kerja. Prakteknya, antara pekerja waktu tertentu yang baru bekerja dan yang telah lama bekerja, upah yang diperoleh tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Menurut penulis inti dari hubungan industrial pada prinsipnya adalah mencapai suatu tujuan. Tujuan pekerja untuk bekerja adalah dalam rangka mencapai peningkatan taraf kesejahteraan. Tujuan pengusaha dalam proses produksi adalah mencapai produktifitas yang tinggi dengan harapan akan diperoleh keuntungan yang tinggi. Namun jika upah yang diberikan masih di bawah UMP, hal ini jelas menimbulkan penderitaan terhadap pekerja maupun keluarganya. Pekerja tidak memiliki kesanggupan memenuhi kebutuhan dasarnya.

Dampaknya akan semakin sulit bagi pekerja mencapai tujuan hidup sejahtera yang diharapkan, sementara pekerja hidup di bawah standar kelayakan. Akan sangat sulit tercapai tujuan pembangunan nasional yang telah dirumuskan yakni mencapai masyarakat yang adil dan makmur, jika dalam penerapan upah pekerja masih terdapat penyimpangan dari pengusaha. Menurut penulis, hal ini jelas menyalahi hak asasi manusia, karena pemberian upah di bawah kriteria upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah mengakibatkan pekerja tidak bisa memenuhi kebutuhan dasarnya, tidak bisa hidup layak dan bisa merendahkan harkat dan martabat kemanusiaannya. Yang terjadi adalah ketimpangan dan ketidakadilan antara pengusaha dan pekerja.

Pemberian jaminan sosial tenaga kerja sangat penting mengingat pekerja sewaktu-waktu dapat mengalami sakit atau kecelakaan kerja. Keberadaan pengaturan jamsostek sebenarnya justru memberikan kemudahan terhadap perusahaan dalam memberikan kepastian terhadap terjaminnya kesehatan dan keselamatan pekerja.

Di PT. Graha Mandala Sakti, perusahaan telah memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerjanya sesuai dengan Undang-Undang yaitu dengan mendaftarkan tenaga kerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan. PT. Graha Mandala Sakti juga telah memberikan hak tenaga kerjanya dalam hal waktu

kerja, waktu istirahat, dan pengupahan sesuai dengan UMP.

Dalam tataran praktek pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di PT. Graha mandala Sakti belum sepenuhnya efektif dikarenakan dari berbagai ketidaksesuaian aturan dengan penerapan hukum ketenagakerjaan, dimana hal yang lebih substansi dari pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni terhadap obyek pekerjaan yang diperjanjian dalam PKWT adalah merupakan pekerjaan inti dari pekerjaan inti. Sehingga jenis pekerjaan yang dipekerjakan kepada pekerja waktu tertentu adalah pekerjaan yang termasuk dalam pekerjaan yang bukan bersifat sementara. Sedangkan dasar hukumnya terdapat dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Dari ketentuan di atas, dapat dengan jelas dikatakan bahwa dalam penerapan PKWT telah terjadi penyimpangan antara pihak perusahaan pemberi kerja maupun PT. Graha Mandala Sakti karena pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja waktu tak tertentu tersebut termasuk jenis dan sifat pekerjaan yang dilarang dipekerjakan untuk pekerja waktu tertentu. Konsekwensi hukum dari tidak benarnya obyek pekerjaan yang dilakukan akan berakibat perjanjian tersebut batal demi hukum, dan hubungan kerja dengan sendirinya akan berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Dalam penerapan hukum ketenagakerjaan tidak lepas dari



peran pemerintah yang bertindak sebagai pengawas dalam hubungan kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah tidak melakukan tindakan pengawasan secara persuasif dengan mengecek data di lapangan sehingga kemungkinan manipulasi terhadap data sangat besar. Pemerintah dalam hal ini kepanjangan tangannya adalah dinas tenaga kerja harus melakukan pengecekan terhadap riil di lapangan terkait pelaksanaan hubungan kerja.

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Graha Mandala Sakti belum berjalan efektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perusahaan telah mengabaikan batas waktu maksimal yang diperkenankan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan tentang masa waktu PKWT. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap hak asasi pekerja sebagai warga negara Indonesia yang hak-hak dasarnya telah dilindungi di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan RI. Kendala dalam pelaksanaan PKWT menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terletak pada dua hal, pertama faktor aturan tentang pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan

kerja. Perusahaan tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan. Sebagian besar jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan adalah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap. Sehingga dalam hal ini telah terjadi penyimpangan terhadap pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang diakibatkan oleh obyek pekerjaan yang dilarang oleh ketentuan undang-undang untuk PKWT. Menilik dari fakta tersebut seharusnya pekerja waktu tertentu telah beralih statusnya menjadi PKWTT, karena mereka telah melakukan pekerjaan yang sifatnya tetap. Faktor kedua, pembiaran terhadap penyimpangan ketentuan PKWT dalam hubungan kerja, yang menurut penulis disebabkan oleh sangat longgarnya pengawasan pemerintah terhadap kenyataan di lapangan. Dalam pemberian hak-hak pekerja waktu tertentu maupun pada penerapan jenis perjanjian tersebut di atas.

2. Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Graha Mandala Sakti dalam memberikan hak atas pekerja waktu tertentu telah sesuai dengan Undang-Undang yaitu dengan mendaftarkan tenaga kerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan. PT. Graha Mandala Sakti juga telah memberikan

hak tenaga kerjanya dalam hal waktu kerja, waktu istirahat, dan pengupahan sesuai dengan UMP.

## B. Saran

Pemerintah harus berbenah diri dengan mengoptimalkan kembali kinerjanya dalam memberikan pengawasan terhadap hubungan kerja dengan melakukan jemput bola untuk melakukan cek dan ricek terhadap laporan dari pengusaha terhadap perjanjian kerja yang berlangsung di perusahaan. Harus mulai tempatkan diri sebagai pengawas yang bersih dan berwibawa dan tidak melakukan kerjasama dengan pengusaha yang imbasnya sangat merugikan kepentingan pekerja. Harus disadari bahwa hubungan pekerja dan pengusaha adalah simbiosis mutualisme. Pekerja tanpa pengusaha menjadi tidak bermakna apa-apa, sebab pekerja menggantungkan mata pencaharian

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU BACAAN

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Adytia Bhakti, Bandung.
- Abdul Kadir Muhammad, 1992, *Hukum Perikatan*, PT. Cipta Aditya, Bandung.

Adrian Sutedi. 2006, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

A. Masyur Effendi, 1994, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Asri Wijayanti, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Barda Nawawi Arief, *Perlindungan Korban Kejahatan Dalam Proses Peradilan Pidana*, (Jurnal Hukum Pidana Dan Kriminologi, Vol. I/No.I/1998).

### B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPperdata).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### C. SUMBER LAIN

<https://media.neliti.com/media/publications/235508-implementasi-perjanjian-kerja-waktu-tert-732771ca.pdf+%&cd=2&hl=id&ct=clnk&gl=id>